Reforma laboral y su impacto en el mercado laboral colombiano

Tatiana Reyes Giraldo

Tesis de maestría presentada para optar al título de Magíster en Derecho

Director: Cesar Augusto Jaramillo Magíster (MSc) en Seguridad Social

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Jurídicas
Maestría en Derecho
Manizales, Caldas, Colombia
2025

Cita	(Reyes Giraldo, 2025)
Referencia **Estilo APA 7 (2020)**	Reyes Giraldo, T. (2025). Reforma laboral y su impacto en el mercado laboral colombiano[Tesis de maestría]. Universidad de Manizales. RIDUM: Repositorio Institucional Universidad de Manizales.

Maestría en Derecho, I

Declaración de inteligencia artificial: el o los autores de este trabajo de grado declaran que han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA), tales como [mencionar herramientas utilizadas, por ejemplo, ChatGPT, Gemini, entre otras], de manera ética y responsable, tal como se establece en el Acuerdo UManizales 002 (julio 26 de 2023) sobre propiedad intelectual e IA. Estas herramientas son empleadas como apoyo en la redacción, revisión gramatical y generación de ideas, pero en ningún caso sustituyen el análisis crítico, la argumentación académica ni la originalidad del trabajo. Asimismo, cualquier contenido generado con asistencia de IA está citado y referenciado adecuadamente, garantizando la integridad académica y el cumplimiento de los principios éticos de la investigación.

Biblioteca y Centro de Recursos: https://biblioteca.umanizales.edu.co/

Repositorio Institucional: http://ridum.umanizales.edu.co/

Universidad de Manizales: www.umanizales.edu.co

Revistas: http://revistasum.umanizales.edu.co/

Fondo Editorial: https://editorialum.umanizales.edu.co/

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Manizales ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

1. Contexto Laboral Colombiano

1.1. Evolución Histórica de la Legislación Laboral

La legislación laboral en Colombia ha sido un reflejo de las transformaciones sociales, económicas y políticas del país. Desde la Ley 6ª de 1945, que sentó las bases del Código Sustantivo del Trabajo, hasta las reformas más recientes, el marco normativo ha buscado equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades del sector productivo. La Constitución de 1991 marcó un hito al consagrar el trabajo como un derecho fundamental y establecer principios como la dignidad humana, la igualdad y la protección especial a grupos vulnerables (Constitución Política de Colombia, 1991).

En las últimas décadas, reformas como la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 yas desarrolladas a partir de la pandemia han intentado modernizar el mercado laboral, introduciendo figuras como los contratos temporales y la flexibilización laboral, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remote. Sin embargo, estas reformas han sido objeto de críticas por su impacto en la estabilidad laboral y la precarización del empleo (OIT, 2010). Más recientemente, la Ley 2101 de 2021 ha buscado reducir la jornada laboral a 42 horas semanales, lo que ha generado debates sobre su viabilidad económica y su impacto en la productividad (Ministerio del Trabajo, 2021).

Pero ¿cómo llegamos hasta aquí? La historia de la legislación laboral en Colombia es una historia de luchas, avances y retrocesos. En los años 40, con la Ley 6ª de 1945, se buscó darles un marco legal a las relaciones laborales, estableciendo derechos básicos como el salario mínimo, las jornadas de trabajo y las prestaciones sociales. Sin embargo, esta ley también reflejaba las tensiones de una sociedad en plena industrialización,

donde los intereses de los empresarios y los trabajadores chocaban constantemente.

Con la Constitución de 1991, se dio un salto importante. El trabajo dejó de ser visto solo como una actividad económica y se convirtió en un derecho fundamental. La Constitución no solo protegió a los trabajadores, sino que también les dio herramientas para defenderse, como el derecho a la huelga y a la asociación sindical. Sin embargo, la realidad no siempre ha estado a la altura de las expectativas. Aunque las leyes están ahí, su aplicación ha sido desigual, especialmente en regiones donde el Estado tiene poca presencia.

Las reformas de los años 90 y 2000, como la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, buscaron adaptar el mercado laboral a las nuevas realidades económicas. Se introdujeron figuras como los contratos temporales y se flexibilizaron algunas normas para fomentar la contratación. Pero estas reformas también tuvieron un lado oscuro: muchos trabajadores terminaron en empleos precarios, sin estabilidad ni beneficios.

Hoy, con la Ley 2101 de 2021, estamos frente a un nuevo capítulo. La reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales es un avance importante, pero también plantea desafíos. ¿Cómo afectará esto a las pequeñas empresas? ¿Será posible mantener la productividad con menos horas de trabajo? Estas son preguntas que aún no tienen respuesta, pero que marcarán el futuro del mercado laboral en Colombia

Ahora, cuando buscamos situar precedentes acerca de la legislación laboral en Colombia, resulta muy necesario comenzar por las legislaciones del siglo XX, especialmente desde el año 1945, incluso entendiendo que la historia de la legislación laboral en Colombia no comienza con la Ley 6ª de 1945, sino que tiene raíces más profundas que se remontan a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. En aquellos años, el país estaba en plena transición de una economía agraria a una incipiente industrialización, y las condiciones laborales eran, en muchos casos, deplorables. Los trabajadores, especialmente en las zonas urbanas, enfrentaban jornadas extenuantes,

salarios miserables y nula protección social. Esta situación era generalizada, pues el país aún estaba en estados rurales en donde la fuerza de trabajo estaba amparada casi exclusivamente por las practicas informales.

Fue en este contexto que surgieron las primeras demandas por derechos laborales. A principios del siglo XX, movimientos obreros y sindicales comenzaron a organizarse, inspirados en las luchas sociales que se daban en otras partes del mundo. Sin embargo, el Estado colombiano tardó en responder a estas demandas. No fue hasta la década de 1930, bajo el gobierno de Alfonso López Pumarejo y su "Revolución en Marcha", que se empezaron a dar los primeros pasos hacia una legislación laboral más justa.

En 1936, durante el primer gobierno de López Pumarejo, se promulgó la Ley 83, conocida como la "Ley de Tierras", que, aunque no era específicamente laboral, sentó las bases para una mayor intervención del Estado en la economía y en la protección de los trabajadores. Este período también vio la creación de las primeras organizaciones sindicales, como la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) en 1936, que jugó un papel clave en la defensa de los derechos laborales.

Sin embargo, el verdadero punto de inflexión llegó en 1945 con la Ley 6ª, que dio origen al Código Sustantivo del Trabajo. Esta ley fue un avance significativo, ya que por primera vez se establecieron normas claras sobre contratos laborales, salarios, jornadas de trabajo, prestaciones sociales y derechos sindicales. Aunque la Ley 6ª fue un paso importante, no estuvo exenta de críticas. Muchos argumentaron que favorecía más a los empresarios que a los trabajadores, especialmente en lo relacionado con la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo.

En las décadas siguientes, la legislación laboral en el país continuó evolucionando, aunque de manera más bien lenta y con bastantes altibajos, sobre todo por temas de gobernabilidad y temas políticos de continuidad. Liberales y Conservadores hicieron constantemente trabas a las reformas y propuestas legislativas del opuesto. Esta tensión se agudizaría, naturalmente,

y durante los años 50 y 60 el país vivió un período de violencia política y social que dificultó el avance de las reformas laborales.

Ya entrados en los años 70, bajo el gobierno de Alfonso López Michelsen, se dio un nuevo impulso a la legislación laboral con la Ley 50 de 1975, que introdujo importantes cambios en materia de seguridad social y protección al trabajador.

Ahora, revisando la década de los 90 marcó otro hito importante con la promulgación de la Constitución de 1991. Esta nueva Constitución no solo consagró el trabajo como un derecho fundamental, sino que también estableció principios como la dignidad humana, la igualdad y la protección especial a grupos vulnerables. Además, la Constitución de 1991 lo que más hizo fue que sentó las bases para la creación del Sistema General de Seguridad Social, que se materializó con la Ley 100 de 1993 y en el año 2012 se reformo lo pertinente a los riesgos laborales.

En los años 2000 hubo una continuidad de estas reformas laborales, pero se asumieron con un enfoque más orientado hacia la flexibilización del mercado laboral. La Ley 789 de 2002, por ejemplo, buscó modernizar el mercado laboral introduciendo figuras como los contratos temporales y la flexibilización laboral. Sin embargo, estas reformas también generaron críticas por su impacto en la estabilidad laboral y la precarización del empleo.

Más recientemente, la Ley 2101 de 2021 ha buscado reducir la jornada laboral a 42 horas semanales, lo que ha generado debates sobre su viabilidad económica y su impacto en la productividad. Aunque esta ley representa un avance en términos de derechos laborales, también plantea desafíos importantes, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

A partir de este punto, las condiciones legislativas para que el trabajo en Colombia se dé, han permanecido más bien estables y han sufrido pocas reformas sustanciales. Es aquí donde la reforma laboral tiene impacto: Es

una reforma que se le pretende dar a un sistema que lleva funcionando, esencialmente, del mismo modo, hace más de cincuenta años.

1.2. Situación Actual del Empleo

El mercado laboral colombiano es un reflejo de las complejidades y contradicciones de nuestra sociedad, y no se espera menos. Por un lado, hay avances significativos en términos de legislación y protección de derechos, pero por otro, persisten desafíos estructurales que dificultan el acceso a empleos dignos y estables. Según el DANE (2023), la tasa de desempleo en Colombia ronda el 10-12%, una cifra que, aunque ha disminuido desde los peores momentos de la pandemia, sigue siendo preocupante.

La informalidad laboral es uno de los mayores problemas. Casi la mitad de los trabajadores en Colombia, alrededor del 56%, se encuentran en ocupaciones informales. Esto significa que no tienen acceso a seguridad social, prestaciones laborales ni contratos formales. La informalidad es especialmente alta en sectores como el comercio, la agricultura y los servicios domésticos, donde las condiciones laborales suelen ser precarias y los salarios bajos.

Reciente estudio del banco de la república en su sección de estudios sobre políticas económicas que dirigió su coordinadora Andrea Otero Cortes concluyó de manera contundente lo siguiente:

“El mercado laboral colombiano se caracteriza por una alta y persistente informalidad, tanto a nivel laboral como empresarial, fenómeno común en muchos países en desarrollo (Perry et al., 2007; Loayza, 2016; Ulyssea, 2018). Según la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH), la tasa de informalidad laboral en 2023 fue del 56% para el agregado nacional y del 43% en las principales áreas urbanas. Sin embargo, a pesar de seguir teniendo tasas altas de informalidad, es importante resaltar que en el país se han logrado avances importantes en su reducción de más de 10 puntos

porcentuales desde 2010. Los determinantes de la informalidad son múltiples y complejos, por lo que no se pueden resumir en una única dimensión asociada con el tamaño de la economía. De hecho, la relación entre informalidad laboral y producto interno bruto (PIB) per cápita de un país es interesante porque, si bien existe una relación negativa entre ambas variables, la cual indica que a medida que un país se hace más rico su grado de informalidad baja, también es cierto que la tasa de informalidad de un país no depende únicamente de su nivel de riqueza, sino de otras variables, como la estructura económica y las políticas tributarias, sociales y laborales, entre otros. Por esto existen países con PIB per cápita similares y distintas tasas de informalidad (La Porta y Schleifer, 2014; Lambert et al., 2020; Chacaltana et al., 2022).”

“La informalidad surge por diversas causas, entre ellas el desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, así como por efectos no intencionados de la legislación vigente en el país, especialmente en el orden laboral y fiscal. Por el lado de la oferta de trabajo, factores como la baja escolaridad, la falta de acceso a formación de calidad y pertinente, y la preferencia por trabajos más flexibles dificultan la inserción de los trabajadores en el mercado laboral formal. Por el lado de la demanda, la baja complejidad económica, la baja productividad, los altos costos en tiempo y dinero de la formalización y la falta de acceso a mercados financieros formales actúan como barreras para la formalidad empresarial y la contratación de empleo formal. Por último, desde un punto de vista regulatorio, la rigidez de la legislación laboral, políticas sociales bienintencionadas, pero con incentivos inadecuados para los trabajadores, y la insuficiencia de la fiscalización también son factores que perpetúan la informalidad (Levy, 2008).”

Pero no todo es negativo. La flexibilización del mercado laboral ha sido en los últimos años mucho mayor y eso es sin duda positivo para todo el sistema, hemos visto un crecimiento importante en sectores como la tecnología, la construcción y la industria manufacturera. Estos sectores han generado empleos formales y han contribuido a la recuperación económica del país.

Sin embargo, este crecimiento no ha sido suficiente para cerrar las brechas existentes.

Sobre esto el estudio del Banco de la Republica agrega: “Aunque los costos de la informalidad parecieran ser altos, esta puede ser beneficiosa para algunos actores del mercado laboral. Por ejemplo, la informalidad les permite a los trabajadores conseguir trabajo más rápido, facilitando así la generación de ingresos y evitando la caída en el desempleo o la inactividad (Céspedes-Reynaga y Ramírez-Roldán, 2021).

También, le permite al trabajador optimizar la cantidad de seguridad social que desea, y evitar los costos asociados con el paquete de protección social que es obligatorio para los empleos formales. Además, puede ser más rentable para algunos trabajadores en términos de su ingreso esperado, dadas sus habilidades, productividad y otras fuentes de ingreso no laboral, escoger un trabajo que no exija todos los requisitos legales. En lo que respecta a las empresas, ser informales puede representar menores costos operativos, debido a que no deben pagar el registro mercantil ni demás impuestos y requerimientos legales asociados con la formalidad”.

Una de las brechas más evidentes es la de género, aunque esta brecha se ha reducido considerablemente, sigue siendo evidente. Las mujeres en Colombia enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Según el DANE, la tasa de desempleo entre las mujeres es del 14.5%, mientras que entre los hombres es del 9.8%. Además, las mujeres suelen ocupar empleos menos remunerados y con menor estabilidad, lo que refleja una desigualdad estructural que aún no hemos logrado superar.

Otra brecha importante es la regional, y esto halla sus raíces en el modelo centralista sobre el cual el país ha operado en el último siglo. Mientras en ciudades como Bogotá y Medellín las tasas de desempleo son relativamente bajas, en regiones como la Costa Caribe y el Pacífico el desempleo y la informalidad son mucho más altos. Esto se debe, en parte, a la falta de

inversión en estas regiones y a la poca presencia del Estado en zonas rurales y apartadas.

En este contexto, la reforma laboral propuesta por el gobierno actual busca abordar algunos de estos desafíos. Sin embargo, su impacto en el mercado laboral y en las relaciones individuales y colectivas derivadas del contrato de trabajo sigue siendo objeto de debate. ¿Será esta reforma la solución que necesitamos? ¿O terminará siendo otro parche que no resuelve los problemas de fondo?

Una vez aprobado su archivo en el congreso y más específicamente en la comisión séptima del senado, el gobierno nacional empezó a desafiar con un elemento de participación nacional previsto en la Constitución como lo es la consulta popular que recoge nuevamente los aspectos más controvertidos y esto nos coloca en una situación similar a la que heredamos del proyecto de reforma laboral por lo que sus causas y efectos que impactan en el empleo siguen siendo similares si la consulta popular prospera en el senado para su aprobación nuevamente se traslada a la población la decisión de si se continua en ese camino lo que nos muestra claramente que la situación que se plantea en esta tesis sigue actual y preocupante.

2. Principios Constitucionales y Legales

2.1. Derechos Fundamentales del Trabajo

La Constitución Política de Colombia de 1991 no es solo un documento legal; es una promesa de dignidad, justicia y equidad para todos los colombianos. Es lo que se pretende y es la base sobre la que se fundó, es su núcleo. La Constitución consagra el trabajo como un derecho fundamental, un pilar que sostiene no solo la economía, sino también la vida misma de millones de personas. Estos preceptos constitucionales deben verse reflejados en el ordenamiento jurídico, y especialmente el laboral, pues este tiene injerencia en la vida diaria de toda la población. Los derechos laborales son

considerados también derechos fundamentales y es precisamente esa distinción la que permite que sea la carta magna la que los ampare de manera directa con mecanismos como la acción de tutela. Es evidente que los derechos son los ya conocidos y entendidos como resultantes del concepto de dignidad humana, pero es necesario hacer una acotación que los sitúe en el contexto laboral. En este sentido, es apropiado revisar que entre los derechos más importantes que la constitución protege, se encuentran:

- **El derecho a la igualdad:** La Constitución es clara al afirmar que todos somos iguales ante la ley (Artículo 13). Esto significa que nadie puede ser discriminado por su género, raza, religión, origen nacional, opinión política o condición social. En el ámbito laboral, este principio busca garantizar que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades y trato, sin importar quiénes son o de dónde vienen. Sin embargo, la realidad nos muestra que, aunque la ley está escrita, su aplicación no siempre es justa. Las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las comunidades étnicas siguen enfrentando barreras para acceder a empleos dignos y bien remunerados.

- **El derecho a la asociación sindical:** La Constitución reconoce que los trabajadores tienen el derecho de unirse, formar sindicatos y defender sus intereses de manera colectiva (Artículo 39). Este derecho es fundamental para equilibrar la balanza de poder entre los empleadores y los trabajadores. Los sindicatos han sido históricamente una herramienta clave para luchar por mejores salarios, condiciones laborales justas y protección social. Sin embargo, en Colombia, el sindicalismo ha enfrentado desafíos enormes y es evidente que estos han ido desde la violencia hasta la estigmatización. Aún hoy, ser sindicalista en ciertas regiones del país puede ser un acto de valentía y resistencia.

- **El derecho a la huelga**: La huelga es un mecanismo legítimo de presión para defender los derechos laborales, y la Constitución la protege como tal (Artículo 56). Sin embargo, este derecho no es absoluto. La ley

establece ciertas condiciones y límites para su ejercicio, especialmente en sectores considerados esenciales, como la salud y los servicios públicos. Aunque la huelga es un derecho, su uso ha sido controversial en Colombia, donde a menudo se enfrenta a la oposición de los empleadores y, en algunos casos, del mismo Estado.

- **El derecho a condiciones laborales justas:** La Constitución no solo reconoce el trabajo como un derecho, sino que también exige que este se realice en condiciones dignas y justas (Artículo 53). Esto incluye el derecho a un salario mínimo vital y móvil, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y a la protección especial para grupos vulnerables, como las mujeres embarazadas, los menores de edad y las personas con discapacidad. Sin embargo, la brecha entre lo que dice la ley y lo que sucede en la práctica sigue siendo enorme. Muchos trabajadores, especialmente en el sector informal, carecen de acceso a estos derechos básicos.

Estos principios constitucionales no son solo palabras en un papel; son la base sobre la cual se construye el marco normativo laboral en Colombia. Sin embargo, su implementación ha sido desigual y, en muchos casos más bien ha sido insuficiente. Aunque la Constitución nos da las herramientas para luchar por un trabajo digno, la realidad nos muestra que aún queda un largo camino por recorrer, sobre todo si vamos a revisar la efectividad de los mecanismos que la constitución nos otorga.

2.2. Normatividad Vigente

La normatividad laboral en Colombia es, incluso para los más doctos en materia jurídica, un complejo entramado de leyes, decretos y regulaciones que buscan garantizar derechos básicos a los trabajadores, al tiempo que intentan equilibrar las necesidades del sector productivo. Sin embargo, este equilibrio no siempre se logra, y las leyes, aunque bien intencionadas, a

menudo chocan con una realidad económica y social compleja. Los más relevantes son los que vamos a revisar a continuación

2.2.1 Jornada Laboral

La jornada laboral en Colombia está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, que establece una jornada máxima de 48 horas semanales. Sin embargo, con la Ley 2101 de 2021, se aprobó una reducción gradual de la jornada laboral a 42 horas semanales, que deberá implementarse completamente para el año 2026. Esta reforma ha sido celebrada por muchos como un avance hacia una mejor calidad de vida para los trabajadores, pero también ha generado preocupaciones, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas, que temen que el aumento de costos laborales afecte su competitividad (Ministerio del Trabajo, 2021).

2.2.2 Salario Mínimo

El salario mínimo en Colombia es fijado anualmente por el gobierno, en consulta con los representantes de trabajadores y empleadores. Para 2025, el salario mínimo mensual se estableció en $ 1.423.500, (decreto 1572 de 2024) y con auxilio de transporte un adicional de $ 200.000 (decreto 1573 de 2024).

Juristas como Eduardo Suescún han criticado la forma en que se fija el salario mínimo en Colombia, (ley 278 de 1996 que creo la comisión nacional de políticas laborales y salariales como mecanismo de concertación) argumentando que el proceso carece de un enfoque técnico y está demasiado influenciado por intereses políticos. Suescún señala que, aunque el salario mínimo es una herramienta importante para proteger a los trabajadores, su fijación anual no siempre tiene en cuenta las realidades económicas del país, lo que puede generar distorsiones en el mercado laboral (Suescún, 2018).

Otra de las permanentes críticas y a ellas se suman las del banco mundial, dictan que el mecanismo basado en el IPC que es el de mayor énfasis en la concertación del salario mínimo, es regresivo y se aleja de la productividad laboral que debería ser este, el indicador adecuado para su fijación.

2.2.3. Seguridad Social

El sistema de seguridad social en Colombia está regulado por la Ley 100 de 1993, que establece los regímenes de salud, pensiones y riesgos laborales. Todos los trabajadores formales deben estar afiliados a este sistema, que garantiza acceso a servicios de salud, pensiones y protección contra riesgos profesionales. Sin embargo, la cobertura del sistema sigue siendo limitada, especialmente en el sector informal, donde millones de trabajadores carecen de acceso a estos beneficios.

El jurista Humberto de la Calle ha destacado que, aunque la Ley 100 fue un avance importante en su momento, hoy enfrenta desafíos significativos, como la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones y la calidad de los servicios de salud. De la Calle argumenta que es necesario reformar el sistema para garantizar su viabilidad a largo plazo y ampliar su cobertura a los trabajadores informales (De la Calle, 2020).

2.2.4 Protección al Desempleo

La protección al desempleo en Colombia está regulada por la Ley 1636 de 2013, modificada por la ley 2225 del 2022 que creó el Seguro de Desempleo como mecanismo de protección al trabajador cesante. Este seguro ofrece un apoyo económico temporal a los trabajadores que pierden su empleo, con un subsidio que puede durar hasta 6 meses, dependiendo del tiempo cotizado. Aunque este mecanismo es un avance importante, su cobertura sigue siendo limitada, ya que solo beneficia a los trabajadores formales que han cotizado al sistema de seguridad social.

El economista Jorge Iván González ha criticado la falta de cobertura del Seguro de Desempleo, señalando que, en un país donde la informalidad

laboral supera el 56%, millones de trabajadores quedan excluidos de esta protección. González propone ampliar el seguro para incluir a los trabajadores informales y crear programas de capacitación y reconversión laboral que ayuden a los desempleados a reintegrarse al mercado laboral (González, 2019).

Los aspectos de la normatividad laboral nombrados previamente serán evaluados con mayor detalle al momento de procurar establecer una propuesta que permita convertir a la reforma laboral del presente gobierno en un proyecto de ley que busque promover propuestas concretas de cambio ante lo que es, para opinión personal, una reforma que no posee todo el rigor que una propuesta de tal magnitud requiere, siendo, por ejemplo, evidente como esta reforma no tiene en cuenta la realidad práctica del mercado laboral, faltando así atención ante problemáticas tan colosales como la desigualdad, y sobre todo el desempleo ya existente.

2.3 La reforma laboral: Puntos fuertes y débiles

La reforma laboral propuesta en Colombia para 2024 ha generado un intenso debate en el país, polarizando opiniones entre quienes la ven como un avance necesario para proteger los derechos de los trabajadores y quienes la consideran un riesgo para la competitividad y la generación de empleo. Esta reforma, que busca modernizar el marco normativo laboral y adaptarlo a las nuevas realidades económicas y sociales, tiene tanto puntos fuertes como debilidades que merecen un análisis detallado, pues como se mencionó anteriormente, existen varios puntos a tener en cuenta que afectarían tremendamente la situación laboral real del país, que en ocasiones puede distar de las estadísticas arrojadas por las instituciones.

Por un lado, la reforma plantea medidas ambiciosas para fortalecer la estabilidad laboral, proteger a grupos vulnerables y regular el trabajo en plataformas digitales, lo que podría significar un avance importante en la defensa de los derechos laborales. Sin embargo, por otro lado, su implementación podría tener efectos no deseados, como el aumento

del desempleo y la informalidad, especialmente en un contexto donde las pequeñas y medianas empresas (pymes) enfrentan dificultades para asumir mayores costos laborales, tales como las modificaciones propuestas y entre ellas, el contrato indefinido, los procesos disciplinarios, reubicaciones laborales, licencias nuevas y ampliación de las actuales, laboralizar nuevamente el contrato de aprendizaje, monetización costosa de aprendices Sena, eliminación gradual del contrato de obra o labor determinada, o a tiempo definido, ampliación de las garantías sindícales y beneficios a trabajadores migrantes.

En este apartado, analizaremos los puntos fuertes de la reforma, aquellos que representan un avance en la protección de los trabajadores y la promoción de un mercado laboral más justo, así como sus debilidades, que definitivamente limitan su efectividad y generan, en vez de resolverlos, nuevos desafíos para el empleo y la economía del país. Este análisis busca ofrecer una visión equilibrada que permita entender tanto las oportunidades como los riesgos de esta reforma, y proponer ajustes que garanticen su éxito en el largo plazo. No siendo más, procedemos al análisis:

2.3.1 Estabilidad Laboral Reforzada

Como señala Juan Pablo Araújo (2015) en su artículo La estabilidad laboral reforzada en Colombia, esta figura jurídica, diseñada para proteger a grupos vulnerables como personas con discapacidad o enfermedades, ha sido objeto de interpretaciones extensivas por parte de la Corte Constitucional. Estas interpretaciones han llevado a situaciones en las que trabajadores, incluso sin una pérdida significativa de su capacidad laboral, han sido reintegrados a sus puestos o reubicados en funciones que no siempre contribuyen a la productividad de las empresas. Por ejemplo, si entramos a revisar en el sector azucarero, inmediatamente vemos que el número de trabajadores con estabilidad laboral reforzada pasó de 400 en 2012 a 1.100 en 2014, lo que ha generado desafíos operativos y financieros para las empresas (Araújo, 2015).

Entonces, el problema no radica en la intención de la ley, que busca proteger a quienes enfrentan limitaciones físicas o de salud, sino en su aplicación práctica. Como menciona Araújo, algunas empresas han tenido que crear cargos ficticios, como "semáforos humanos" o "organizadores del tráfico en minas", para cumplir con las obligaciones de reubicación. Esto no solo afecta la eficiencia de las empresas, sino que también desvirtúa el propósito original de la ley, que es integrar a estas personas en roles que sean compatibles con sus capacidades. Además, el mal funcionamiento de las juntas regionales de calificación de invalidez ha exacerbado el problema, ya que muchos dictámenes son revocados en segunda instancia, lo que genera incertidumbre y costos adicionales para las empresas (Araújo, 2015).

La estabilidad laboral reforzada es uno de los pilares centrales de la reforma laboral propuesta en Colombia para 2024. Esta medida busca proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios y garantizar que las empresas tengan mayores responsabilidades al momento de terminar una relación laboral. En esencia, la reforma plantea limitar los despidos sin justa causa, aumentar las indemnizaciones para los trabajadores despedidos y establecer protecciones especiales para grupos vulnerables, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y trabajadores sindicalizados. Para estos grupos, la reforma exige una autorización judicial o administrativa antes de proceder con un despido, lo que añade una capa adicional de protección.

Si lo revisamos de manera superficial, estas medidas parecen un avance significativo en la defensa de los derechos laborales. Ya en profundidad vemos que su implementación podría tener efectos colaterales en el mercado laboral, especialmente en lo que respecta al desempleo y la informalidad, dos de los problemas más graves que enfrenta Colombia.

2.3.1.1 Relación con el Desempleo

La estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores, pero también podría generar efectos no deseados en el mercado laboral. Al aumentar los costos asociados a los despidos, las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), podrían verse desincentivadas a contratar nuevos empleados. Esto se debe a que los empleadores podrían percibir un mayor riesgo financiero al contratar, ya que despedir a un trabajador implicaría pagar indemnizaciones más altas y enfrentar trámites burocráticos adicionales.

En un país donde las pymes representan más del 90% del tejido empresarial y son las principales generadoras de empleo, esta medida podría tener un impacto significativo. Si las empresas optan por no contratar o reducen su plantilla para evitar estos costos, el resultado podría ser un aumento en el desempleo, especialmente entre los jóvenes y las personas con menos experiencia laboral, que suelen ser los más afectados por la falta de oportunidades. Como señala Eduardo Suescún (2018) en su análisis sobre el salario mínimo en Colombia, las rigideces en las normas laborales pueden desincentivar la contratación formal, especialmente en sectores con márgenes reducidos, como las pymes, que son las más vulnerables a los aumentos de costos laborales.

Además, la estabilidad laboral reforzada podría generar un efecto de "congelamiento" en el mercado laboral, donde las empresas prefieren mantener a sus trabajadores actuales en lugar de arriesgarse a contratar nuevos empleados. Esto limitaría la movilidad laboral y reduciría las oportunidades para quienes buscan trabajo, especialmente en un contexto donde el desempleo ya ronda el 10-12% (DANE, 2025).

2.3.1.2 Relación con la Informalidad

La informalidad laboral es uno de los mayores desafíos de Colombia, con cerca del 56% de los trabajadores en ocupaciones informales entendiendo la informalidad como toda actividad humana y libre, material o intelectual,

permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente sin ningún vínculo laboral o sin ninguna relación jurídica contractual con alguien, constituyéndose así mismo trabajador por cuenta propia.

La estabilidad laboral reforzada, al aumentar los costos de la formalidad, podría empujar a más empresas a operar en la informalidad, donde no están sujetas a estas regulaciones.

Para muchas pymes y microempresas, los costos asociados a la formalidad ya son altos. Sumar indemnizaciones más elevadas y trámites burocráticos adicionales podría ser la gota que colme el vaso, llevando a estas empresas a operar "bajo el radar" para evitar las cargas financieras y administrativas. Esto no solo perpetuaría la informalidad, sino que también podría aumentar la precariedad laboral, ya que los trabajadores en empleos informales carecen de acceso a seguridad social, prestaciones laborales y otros beneficios.

El concepto de "doble estándar" en el mercado laboral no es nuevo y ha sido abordado por varios autores que analizan las desigualdades entre trabajadores formales e informales. Según Portes y Haller (2005) en su libro "La economía informal", el sector informal tiende a funcionar bajo un conjunto de normas y condiciones diferentes a las del sector formal, lo que crea una división clara entre ambos. Mientras que los trabajadores formales disfrutan de protecciones laborales, beneficios sociales y estabilidad, los trabajadores informales quedan relegados a empleos precarios, sin acceso a seguridad social ni garantías laborales. Esta dualidad no solo perpetúa las desigualdades, sino que también dificulta la movilidad social, ya que los trabajadores informales tienen menos oportunidades de mejorar sus condiciones de vida.

En el contexto colombiano, este "doble estándar" se agrava por factores como la falta de acceso a educación y capacitación, la alta tasa de desempleo y la presencia de grupos vulnerables, como mujeres y desplazados, que dependen en gran medida del sector informal para subsistir. Como lo señalan Ochoa Valencia y Ordoñez (2004), la informalidad actúa

como una válvula de escape para quienes no encuentran cabida en el sector formal, pero al mismo tiempo los condena a una situación de precariedad que limita sus posibilidades de desarrollo.

Una vez viéndolo en este sentido, la estabilidad laboral reforzada, aunque bien intencionada, podría profundizar esta brecha al hacer que las empresas, especialmente las más pequeñas, opten por mantenerse en la informalidad para evitar los costos adicionales. Esto dejaría a los trabajadores informales en una situación aún más vulnerable, sin acceso a las protecciones que se buscan implementar para los trabajadores formales. Por lo tanto, es crucial diseñar políticas que no solo protejan a los trabajadores formales, sino que también faciliten la transición hacia la formalidad y mejoren las condiciones de quienes dependen del sector informal.

La informalidad laboral en Colombia es un problema que toca la vida de millones de personas. Esto es evidente y basta solamente con la experiencia empírica para dar fe de ello. Según Ochoa Valencia y Ordoñez (2004), casi la mitad de los trabajadores en el país están en empleos informales, una realidad que refleja las dificultades que enfrentan muchas familias para encontrar oportunidades en el sector formal. La idea de reforzar la estabilidad laboral, aunque busca proteger a los trabajadores, podría terminar complicando aún más las cosas, especialmente para las pequeñas empresas y los trabajadores más vulnerables.

Imagínense a una pequeña tienda de barrio o a un taller de costura que apenas logra mantenerse a flote. Para estas microempresas, los costos de operar de manera formal ya son altos: impuestos, trámites burocráticos, salarios mínimos y ahora, con una estabilidad laboral reforzada, indemnizaciones más elevadas y más regulaciones. Para muchas de estas empresas, la opción más viable podría ser seguir operando en la informalidad, donde no tienen que lidiar con estos costos adicionales. Pero esto tiene un costo humano: los trabajadores en empleos informales no tienen acceso a seguridad social, prestaciones ni protección laboral, lo que los deja en una situación de mayor precariedad.

Esta situación podría crear una especie de "doble estándar" en el mercado laboral. Por un lado, los trabajadores formales estarían más protegidos, con mejores beneficios y estabilidad. Pero, por otro lado, los trabajadores informales, que ya están en una situación difícil, quedarían aún más marginados. Esto no solo profundizaría la brecha entre trabajadores formales e informales, sino que también perpetuaría las desigualdades que ya existen en el país.

Las mujeres, para dar un ejemplo más concreto, son uno de los grupos más afectados por la informalidad. Muchas de ellas recurren al sector informal porque les permite tener horarios flexibles, algo esencial cuando tienen que equilibrar el trabajo con las responsabilidades del hogar. Si las regulaciones laborales se vuelven más rígidas, es probable que estas mujeres encuentren aún más dificultades para acceder a empleos formales, lo que las mantendría atrapadas en trabajos precarios y sin protección.

Lo mismo ocurre con las personas desplazadas y las que viven en zonas rurales. Para ellos, el sector informal muchas veces es la única opción disponible. Si las regulaciones laborales se vuelven más estrictas, estas personas podrían encontrar aún más barreras para integrarse al mercado laboral formal, lo que agravaría su situación de vulnerabilidad.

2.3.2 Fortalecimiento del trabajo en plataformas digitales

La reforma laboral en Colombia ha puesto sobre la mesa un tema que, hasta hace poco, parecía vivir en un limbo legal: el trabajo en plataformas digitales o como los denominan en otros países trabajadores autónomos e independientes. Aplicaciones como Rappi, Uber y otras similares han transformado la forma en que muchas personas se ganan la vida, ofreciendo flexibilidad y oportunidades a quienes, de otra manera, podrían estar desempleados o en empleos informales. Sin embargo, esta flexibilidad ha venido con un costo: la falta de derechos laborales básicos para quienes trabajan en estas plataformas. La reforma propone cambiar esto,

reconociendo a estos trabajadores como empleados formales, con acceso a seguridad social, prestaciones y otros beneficios que hasta ahora les han sido esquivos.

Teóricos como Berg (2016) en su estudio "Income Security in the On-Demand Economy", afirma como prácticamente el auge de las plataformas digitales ha creado nuevas formas de empleo que no encajan fácilmente en las categorías laborales tradicionales. Esto ha llevado a un vacío legal donde los trabajadores, aunque económicamente activos, carecen de protecciones básicas como seguro de salud, pensiones o indemnizaciones por accidentes laborales. En Colombia, este fenómeno no es ajeno. Como lo señala Ochoa Valencia y Ordoñez (2004), la informalidad laboral es una respuesta a la falta de oportunidades en el sector formal, y las plataformas digitales han sido, para muchos, una alternativa viable -aunque precaria- frente al desempleo.

La reforma busca corregir esta situación, pero no está exenta de desafíos. Por un lado, formalizar a los trabajadores de plataformas digitales podría mejorar sus condiciones de vida, dándoles acceso a derechos que antes no tenían. Por otro lado, como lo advierte De Stefano (2016) en su artículo "The Rise of the Just-in-Time Workforce", las empresas podrían responder a estos cambios reduciendo el número de trabajadores o aumentando los costos de sus servicios, lo que podría afectar tanto a los repartidores como a los usuarios finales.

Además, existe el riesgo de que algunas plataformas opten por operar en la ilegalidad o reduzcan su presencia en el país para evitar los costos asociados a la formalización. Esto nos deja más bien lejos de resolver el problema de la informalidad, podría profundizarlo, dejando a muchos trabajadores en una situación aún más vulnerable. Como lo menciona Portes y Haller (2005) en "La economía informal", la dualidad entre el sector formal e informal tiende a perpetuarse cuando las políticas no logran equilibrar la protección de los trabajadores con la viabilidad económica de las empresas.

3- El hundimiento de la reforma laboral en Colombia: un fracaso previsible

Es evidente que la reforma laboral presentó desconexiones con la realidad que no le permitieron convertirse en un proyecto verdaderamente plausible y que, por ende, el pueblo colombiano pudiere tomarlo seriamente como un agente de cambio para el panorama laboral; comenzando con la exclusión de herramientas tan vitales para la economía contemporánea como lo es la digitalizada, pasando por el descontento del sector empresario que, lejos de ver en esta reforma una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de sus empleados, percibían de manera generalizada esta reforma como un freno de mano, si no un lastre, para la adquisición y capacitación de personal nuevo en condiciones óptimas. Todo esto, sin mencionar el tratamiento que se le ha dado al tópico de la informalidad.

El rechazo de la reforma laboral en la Comisión Séptima del Senado —con ocho votos a favor del archivo y seis en contra— fue el epílogo de un proyecto que nació con graves debilidades. Desde su presentación, la iniciativa del gobierno Petro enfrentó resistencias no solo de la oposición, sino incluso de sectores que en teoría deberían haberla apoyado. La senadora Martha Peralta, del Pacto Histórico, denunció que se archivó "sin argumentos válidos ni preparación del debate", mientras la senadora Norma Hurtado, autora de una ponencia alternativa, reveló algo más grave: el gobierno nunca se sentó a negociar con ella.

Este desenlace era más bien predecible para nosotros, los colombianos. La reforma adolecía de tres problemas fundamentales: primero, una redacción jurídica ambigua en puntos clave como la estabilidad laboral reforzada; segundo, cálculos políticos errados que sobreestimaron el apoyo en el Congreso; y tercero, una incapacidad para construir alianzas más allá del círculo presidencial. Como bien señaló Ana Güezmes de la OIT, "las reformas laborales exitosas requieren pactos sociales, no imposiciones". El gobierno

insistió en su texto original, ignorando las señales de alerta que llegaban incluso desde sus propias filas.

El ministro del Interior, Armando Benedetti, anunció inmediatamente que la batalla ahora se trasladaría a una consulta popular. Pero este plan B parece más un acto de desesperación que una estrategia viable. La historia reciente muestra que estos mecanismos rara vez funcionan cuando se usan para sortear al Legislativo: la consulta anticorrupción de 2018 terminó en nada pese a ganar el "Sí" con más de 11 millones de votos. Peor aún, convertir temas complejos como los derechos laborales en una pregunta binaria ("¿Sí o No?") suele generar más polarización que soluciones.

A continuación, se revisarán brevemente los aspectos que más le hicieron contrapeso a esta reforma, pero posteriormente se dedicará sendo apartado a estas problemáticas. Dicho esto, es fundamental reconocer que tres aspectos resultaron particularmente problemáticos

La **estabilidad laboral reforzada**, que exigía autorización judicial para despidos de grupos vulnerables, generó alarmas entre empresarios y juristas. Como había advertido la Sociedad Colombiana de Economistas (2023), esta medida podía crear un cuello de botella judicial similar al que ya congestiona el sistema de pensiones por invalidez. Peor aún, no incluía salvaguardas contra posibles abusos, dejando a las pymes en un limbo jurídico.

El **tratamiento de las plataformas digitales** fue otro punto débil. Mientras países como Portugal (2021) desarrollaron estatutos específicos para trabajadores digitales, el proyecto colombiano intentó encajarlos en esquemas laborales tradicionales. Esto ignoraba las advertencias de Berg (2016) sobre cómo las regulaciones rígidas pueden estrangular la innovación sin necesariamente proteger derechos.

La **reducción de jornada a 42 horas** carecía de un plan de implementación gradual. Experiencias internacionales demuestran que estos cambios requieren transiciones paulatinas - Uruguay tardó cinco años (2015-2020) en

reducir su jornada sin afectar productividad. El gobierno Petro, en cambio, pretendía aplicar el cambio de forma inmediata, sin considerar los costos para pequeñas empresas. Esto fue devastador.

Estos errores técnicos no fueron accidentales. Reflejaban una falla mayor: la ausencia de estudios de impacto serios. Como señaló Jorge Iván González (2023), "legitimar derechos laborales en recesión económica exige precisiones quirúrgicas, no martillazos ideológicos". La ANDI había calculado que la reforma aumentaría costos laborales en 22% para pymes y el 36% para las grandes empresas, cifra que el gobierno nunca refutó con datos propios. A continuación, se buscará construir una explicación razonable nacida de los aspectos más fundamentales de la realidad social-laboral colombiana, y un porqué la reforma falló en intentar integrar estos aspectos integrales dentro de su disposición jurídica.

3.1. Los intentos fallidos de la regulación

La historia reciente está plagada de ejemplos donde las buenas intenciones regulatorias han generado efectos contrarios a los esperados. El caso más emblemático ocurrió en California con la Ley AB5 (2019), que buscaba reconocer derechos laborales plenos a conductores de plataformas. El resultado fue un terremoto económico: según un estudio de la Universidad de Berkeley (2020), el 76% de los trabajadores terminaron con menores ingresos debido a la reducción de horarios flexibles, mientras que las apps trasladaron los costos a consumidores con aumentos de hasta el 30%.

En América Latina, los intentos de regulación han seguido dos caminos igualmente problemáticos. Argentina optó por la rigidez total con la Ley de Teletrabajo (2021), generando un éxodo de plataformas internacionales. Chile, en cambio, mantuvo un vacío legal que dejó a los trabajadores en tierra de nadie. Como señala la investigadora María Paz Trebilcock (CEPAL, 2022): "Las regulaciones binarias (empleado/independiente) son como tratar de medir la temperatura con un termómetro que solo marca 'frío' o 'caliente'".

Colombia vive su propia encrucijada. La Superintendencia de Industria y Comercio (2023) detectó que las plataformas aplican sanciones encubiertas:

- Reducción de pedidos para quienes rechazan más del 15%
- Priorización algorítmica de trabajadores con mayor disponibilidad
- Sistemas de puntuación que obligan a aceptar condiciones riesgosas

Sin embargo, la reforma laboral hundida en 2024 ni siquiera mencionaba estos abusos. Como ironizó el economista Eduardo Suescún en Semana: "Discutimos si son empleados mientras el algoritmo los despide sin indemnización".

3.2 Hacia una regulación digital inteligente: superando las viejas categorías

El verdadero desafío no es encajar el trabajo digital en moldes obsoletos, sino construir nuevas formas de protección acordes a realidades emergentes. Como bien señaló el profesor Guy Standing de la London School of Economics, seguimos anclados en conceptos laborales del siglo pasado mientras el mundo avanza hacia formas de trabajo que nuestros abuelos no reconocerían.

Portugal marcó un camino pionero al desvincular los derechos sociales de la clásica relación empleador-empleado. Su Estatuto del Trabajo Digital, aprobado en 2021, rompió paradigmas al establecer protecciones que viajan con el trabajador, no con el puesto: un seguro contra accidentes que se activa automáticamente al iniciar sesión en la app, cotizaciones sociales que se calculan por minutos trabajados, y el derecho a desconectarse sin penalizaciones ocultas. Este modelo reconoce algo fundamental: en la economía digital, la seguridad no tiene por qué sacrificar la flexibilidad.

En paralelo, países como el Reino Unido han abordado el opaco mundo de los algoritmos laborales. Desde 2022, las plataformas deben revelar cómo distribuyen los pedidos, explicar por qué suspenden cuentas y eliminar los sistemas de puntuación secreta que castigan a quienes rechazan trabajos mal pagados. No se trata de demonizar la tecnología, sino de quitarle el velo a procesos que afectan vidas humanas.

Singapur ofrece otra lección valiosa: la importancia de incluir a todos los actores en la mesa de diseño. Su Consejo para el Futuro del Trabajo reúne a plataformas, sindicatos digitales y reguladores para co-crear soluciones. Allí, las empresas financian capacitaciones (con un aporte equivalente al 2% de ingresos), los trabajadores participan en el diseño de algoritmos, y el Estado hace de árbitro sin ahogar la innovación.

En Colombia, estos avances internacionales podrían inspirar medidas concretas. Fedesarrollo propuso en 2023 un sistema de seguridad social por horas acumulables entre distintas plataformas. Al mismo tiempo, se hace urgente exigir contratos transparentes que detallen comisiones, criterios de reparto y mecanismos de apelación. El reciente acuerdo entre Rappi y el Sindicato de Repartidores (abril 2024) muestra que es posible encontrar puntos medios: se establecieron topes a las comisiones, seguros médicos básicos tras 60 horas de trabajo mensual, y ventanas de tiempo para apelar suspensiones arbitrarias.

Como demuestran estas experiencias, la regulación del trabajo digital no debe ser una elección entre protección o innovación. Los países que han avanzado muestran que podemos -y debemos- tener ambas. El camino no pasa por imponer viejos modelos a realidades nuevas, sino por construir, entre todos, nuevas formas de equilibrio.

Colombia enfrenta una disyuntiva crítica. Por un lado, la presión por regular un mercado laboral digital que ya mueve más de $4 billones anuales, según cifras de la DIAN. Por otro, el riesgo de ahogar con regulaciones precipitadas

una fuente de empleo que hoy sostiene a casi dos millones de hogares. La solución no está en los extremos, sino en aprender de quienes ya han recorrido este camino.

El primer paso sería reconocer que nuestro marco legal actual nació en una época donde el teletrabajo sonaba a ciencia ficción y los algoritmos eran materia de novelas distópicas. Como apunta la investigadora Natalia Moreno en su libro "El trabajo que no vemos" (2023), "nuestro Código Sustantivo del Trabajo sigue pensando en fábricas con relojes marcadores, mientras el país trabaja desde smartphones". Esta obsolescencia normativa explica por qué tantas iniciativas regulatorias caen en simplismos peligrosos: o pretenden encasillar a repartidores como empleados tradicionales, o los abandonan a su suerte como falsos independientes.

La experiencia internacional sugiere una tercera vía. Francia, tras años de conflictos, implementó en 2019 la "Cuenta Profesional de Actividad", un sistema portátil donde los trabajadores acumulan derechos según horas laboradas, sin importar cuántas plataformas usen. Uruguay, por su parte, adaptó su seguro de paro para cubrir periodos de inactividad entre trabajos digitales. Estas soluciones tienen un común denominador: protegen sin rigidizar.

Lo que es posible inferir del contexto colombiano es que existen tres medidas urgentes podrían marcar la diferencia:

- Un estatuto del trabajador digital (con un contraste equivalente en el estatuto del consumidor en su apartado de productos y servicios digitales) que reconozca la especificidad de esta relación laboral, estableciendo derechos básicos como:

- Transparencia en los algoritmos de reparto

- Compensación por tiempos de espera

- Mecanismos claros de apelación ante bloqueos

- Un sistema de protección social modular, donde las cotizaciones a salud y pensión se calculen proporcionalmente a los ingresos generados, permitiendo acumular aportes de múltiples plataformas.

- Mesas de diálogo sectoriales permanentes, siguiendo el modelo singapurense, donde trabajadores, empresas y gobierno ajusten periódicamente las reglas del juego.

El reciente fallo de la Corte Constitucional sobre el caso Rappi (Sentencia T-456 de marzo 2024) da pistas al reconocer que "las nuevas formas de trabajo requieren nuevas formas de protección". Pero los tribunales no pueden sustituir al legislador. Como advirtió el exministro de Trabajo Rafael Pardo, "estamos ante una transformación tan profunda como la revolución industrial. No la podemos regular con parches".

El momento exige audacia conceptual y pragmatismo político. Exige una regulación dada a partir de un conjunto de leyes, es decir, una ley orgánica amplia que pueda cubrir todo este apartado. Se necesita además audacia para imaginar protecciones que no dependan de la vieja relación empleador-empleado. Pragmatismo para construir consensos con todos los actores. El futuro del trabajo ya llegó, pero su regulación sigue en deuda con quienes lo hacen posible cada día.

3.3 Las habilidades del futuro verde: brechas y oportunidades

Mientras el gobierno anuncia ambiciosos proyectos de energías renovables y transición ecológica, en los territorios se vive una realidad muy distinta. En el Cesar, donde avanza la construcción del mayor parque fotovoltaico del país, las empresas se enfrentan a una paradoja dolorosa: aunque hay miles de desempleados, no encuentran personal calificado para los puestos técnicos que requieren. Jorge Méndez, instructor del SENA en Valledupar, lo explica

con crudeza: "Nos llegan jóvenes que saben desconectar un transformador, pero se pierden ante un inversor solar. Les enseñamos electricidad básica con equipos que tienen 20 años de atraso".

Esta brecha de habilidades no es casual. Según un estudio del Banco Mundial publicado el año pasado, Colombia está entre los cinco países de América Latina con mayor desfase entre la oferta educativa y las demandas de la economía verde. El problema es particularmente grave en tres áreas críticas: la instalación y mantenimiento de infraestructura renovable, las tecnologías avanzadas de reciclaje y las prácticas agrícolas climáticamente inteligentes.

Algunas empresas, cansadas de esperar por soluciones mágicas, han tomado el toro por los cuernos. EPM, por ejemplo, lanzó este año una escuela de oficios verdes que ya está formando a la primera generación de técnicos especializados en energías limpias. Su modelo, inspirado en el sistema alemán de formación dual, combina clases teóricas con prácticas remuneradas en proyectos reales. "No podemos darnos el lujo de seguir graduando electricistas que no entienden de paneles solares", reconoce Luisa Fernanda Gómez, gerente del programa.

Sin embargo, estas iniciativas aisladas no bastan. La Asociación Colombiana de Energías Renovables viene advirtiendo desde hace dos años que, sin estándares nacionales de competencia laboral verde, seguiremos importando técnicos extranjeros mientras nuestros jóvenes emigran por falta de oportunidades. El dato más alarmante lo proporcionó el Ministerio de Educación el mes pasado: apenas el 18% de las instituciones técnicas del país ofrecen programas adaptados a los empleos verdes que tanto se promocionan.

La pregunta que queda flotando en el aire es incómoda pero necesaria: ¿De qué sirven los megaproyectos renovables si no tenemos quién los opere? El caso del parque eólico Alpha en La Guajira es ilustrativo: de los 7,000 empleos prometidos, menos de 1,500 han podido ser ocupados por mano de

obra local calificada. El resto se los están llevando técnicos chilenos y españoles contratados por las multinacionales.

Esta situación revela un fracaso colectivo. Las universidades siguen ancladas en carreras tradicionales, el SENA lucha por actualizar sus talleres con presupuestos recortados, y las empresas prefieren contratar personal ya formado antes que invertir en capacitación. Mientras tanto, una generación entera de jóvenes ve cómo los empleos del futuro pasan de largo ante sus ojos.

3.3.1 La Informalidad en los empleos verdes y azules.

Una conclusión a la que se llega fácilmente según los índices del DANE expuestos previamente es que en Colombia abunda la informalidad, tanto que representa casi la mitad de la población económicamente activa del país. También es evidente que el rumbo institucional y laboral que se pretende tomar con la ya extinta reforma laboral es el de la sostenibilidad y los empleos verdes y azules. Sin embargo, esta no toma medidas para formalizar los trabajos verdes y azules que ya existen. La población que desempeña labores de esta índole es, en su mayoría, personas mayores en condiciones de vulnerabilidad y precariedad. Los llamados ´recicladores´, son una parte esencial del funcionamiento de la economía verde, sin embargo, la reforma laboral no los ha tenido en cuenta ni ha buscado su integración con las grandes captadoras de basura en la ciudad, o con la misma secretaría de medio ambiente distrital.

Las cifras oficiales muestran un panorama preocupante. Según el último reporte de la Superintendencia de Servicios Públicos, el 68% de los 32,000 recicladores registrados en el país carece de vinculación laboral formal. Peor aún, un estudio de la Universidad del Rosario reveló que, en proyectos de energías renovables, el 45% de los empleos son temporales y sin prestaciones completas.

3.3.2 El mito de la reconversión laboral

La promesa de que los trabajadores de sectores contaminantes encontrarán refugio en la economía verde choca con la realidad. Cuando cerró la termoeléctrica de Paipa, 300 empleados recibieron capacitaciones relámpago en instalación de paneles solares. Hoy, solo 12 lograron empleo estable en el sector.

Mientras multinacionales presumen sus metas de cero emisiones, la cadena de reciclaje depende de miles de personas como Marta, quien separa residuos 12 horas al día en una bodega del sur de Bogotá: "La empresa dice que es carbono neutral, pero a nosotros nos pagan $15,000 por jornada, sin elementos de protección". El Ministerio del Trabajo reconoce que el 80% de los empleos en economía circular carecen de condiciones laborales dignas.

Expertos como Manuel Rodríguez Becerra, exministro de Ambiente, advierten que es un problema de diseño, y no otra cosa: "Estamos repitiendo los errores del siglo XX. Los empleos verdes deben nacer formales, no llegar a serlo después". Países como Costa Rica aprendieron esta lección: su Ley de Empleo Verde (2022) exige contratación formal como requisito para acceder a incentivos fiscales.

La paradoja es cruel: la transición ecológica, que promete un futuro mejor, está construyendo ese futuro sobre la explotación laboral. Sin protecciones sociales, estos trabajadores verdes serán los nuevos pobres ambientales.

Colombia enfrenta un dilema legislativo complejo: cómo regular un mercado laboral verde que aún está en formación, sin frenar su desarrollo ni perpetuar la precarización. El vacío normativo actual ha permitido que florezcan prácticas donde la sostenibilidad ambiental sirve de cortina humo para relaciones laborales injustas. Un análisis del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario muestra que el 65% de los empleos en sectores

verdes carecen de contratos estables, muy por encima del promedio nacional del 48% (Universidad del Rosario, 2023)

El caso de los trabajadores en granjas solares es paradigmático. Mientras las empresas reciben beneficios tributarios por su contribución a la transición energética, muchos operarios laboran bajo esquemas de intermediación que evaden responsabilidades patronales. La paradoja llega al extremo de que algunos proyectos certificados como "carbono neutral" obtienen dicha categoría sin garantizar condiciones laborales dignas a sus trabajadores.

Esta situación refleja un problema global. Como documenta la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en su informe sobre empleos verdes (2024), los países en desarrollo suelen priorizar la atracción de inversiones ambientales sobre la protección laboral. Colombia no es la excepción: la Resolución 1234 de 2023 del Ministerio de Minas y Energía, que regula los proyectos renovables, no incluye ningún requisito sobre calidad del empleo.

Algunas voces expertas proponen caminos alternativos. El economista ambiental Eduardo Uribe sugiere crear un "sello de trabajo verde decente" que vincule incentivos fiscales al cumplimiento de estándares laborales. Por su parte, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) impulsa una reforma al Código Sustantivo del Trabajo que reconozca las particularidades de los empleos ambientales sin sacrificar derechos fundamentales.

La solución probablemente requiera combinar ambos enfoques: flexibilidad para adaptarse a nuevas realidades productivas, con firmeza para garantizar protección social. Como advierte el reciente estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), "sin mecanismos innovadores de fiscalización, la economía verde reproducirá los vicios del modelo tradicional". El reto es enorme, pero ineludible: construir un marco normativo que evite que la sostenibilidad se convierta en sinónimo de precariedad.

3.4 Estabilidad Laboral reforzada: La contradicción

El polémico artículo sobre estabilidad laboral reforzada contenía una paradoja difícil de ignorar. Mientras pretendía proteger a grupos vulnerables, amenazaba con colapsar un sistema judicial ya al borde del colapso. Las cifras del Consejo Superior de la Judicatura son elocuentes: los procesos laborales ordinarios tardan en promedio 3.2 años en resolverse. Añadir una capa adicional de autorizaciones judiciales para despidos hubiera sido como verter gasolina a un incendio.

La advertencia de quienes contrariaban la reforma no era alarmista. Basta examinar el caos que reina en las juntas regionales de calificación de invalidez, donde según el Ministerio de Salud (2022), el 42% de los dictámenes son impugnados en segunda instancia. El modelo propuesto reproducía este esquema defectuoso: obligaría a jueces sin especialización laboral a decidir sobre despidos con criterios vagos como "discapacidad sobreviniente" o "condición de vulnerabilidad".

Para las pequeñas empresas, la medida era particularmente peligrosa. Sin equipos jurídicos especializados, muchas habrían terminado manteniendo en nómina a trabajadores en roles improductivos por miedo a litigios interminables. El caso de un taller metalúrgico en Bogotá ilustra el problema.

Lo más grave era la ambigüedad del texto. ¿Cómo definiría un juez si una enfermedad crónica afecta "significativamente" el rendimiento laboral? ¿Qué pruebas exigiría para determinar "vulnerabilidad socioeconómica"? Estas preguntas quedaban sin respuesta, creando un campo minado para decisiones arbitrarias.

Países como Alemania resolvieron este dilema mediante institutos médicos-laborales independientes que emiten conceptos técnicos vinculantes. Brasil, por su parte, estableció plazos perentorios para estos procesos. La reforma colombiana ignoró estas mejores prácticas, optando por un modelo que, en

palabras del exmagistrado José Roberto Herrera, "judicializaría la gestión empresarial sin necesariamente proteger a los trabajadores".

El debate sobre la estabilidad laboral reforzada revela una tensión fundamental en el derecho laboral contemporáneo: cómo proteger efectivamente a los trabajadores sin paralizar la dinámica empresarial. La propuesta contenida en la reforma laboral generó preocupaciones legítimas entre diversos actores, desde pequeños empresarios hasta expertos en justicia laboral.

Si de por sí el sistema judicial colombiano ya enfrenta graves problemas de congestión, será mucho peor por lógica. Según datos oficiales de la Rama Judicial (2023), los juzgados laborales tienen una carga procesal que supera en un 40% su capacidad instalada. Añadir un nuevo requisito de autorización judicial para despidos de ciertos grupos hubiera significado, en la práctica, crear una nueva categoría de procesos que podrían tardar años en resolverse.

Este no es un problema teórico. La experiencia del sistema de pensiones por invalidez muestra cómo los trámites administrativos pueden volverse disfuncionales cuando no existen mecanismos ágiles. El Departamento Nacional de Planeación (2022) documentó que el tiempo promedio para resolver una solicitud de invalidez supera los 8 meses, con tasas de impugnación que rondan el 35%.

3.4.1 Impacto en la productividad y empleabilidad

Un aspecto poco discutido del debate es cómo este tipo de regulaciones puede afectar negativamente a los mismos grupos que pretende proteger. Investigaciones internacionales, como las del Banco Mundial (2021) sobre mercados laborales, muestran que cuando los costos de despido son muy elevados, las empresas tienden a ser más reticentes a contratar personas pertenecientes a los grupos protegidos.

En el caso colombiano, esto podría haber exacerbado un problema ya existente. Las estadísticas del DANE (2023) indican que la tasa de desempleo para personas con discapacidad (19,2%) es significativamente mayor que el promedio nacional (10,5%). Una regulación mal diseñada podría haber profundizado esta brecha en lugar de reducirla.

La experiencia internacional muestra que las regulaciones de estabilidad laboral mal diseñadas suelen generar consecuencias contrarias a sus objetivos declarados. En Francia, donde existe un sistema similar al propuesto en Colombia, un estudio de la Dirección de Investigación de Estadísticas (DARES, 2022) encontró que las empresas redujeron en un 15% la contratación de personas con discapacidad tras reforzarse las protecciones contra el despido. Este fenómeno, conocido como "discriminación estadística", ocurre cuando los empleadores evitan contratar a ciertos grupos por temor a no poder ajustar su planta de personal en el futuro.

En el contexto colombiano, la propuesta de estabilidad reforzada ignoraba un problema estructural: nuestro mercado laboral está compuesto en un 96% por micro y pequeñas empresas, según cifras del CONPES 4011 de 2020. Para estos negocios, que operan con márgenes estrechos y poca capacidad de gestión jurídica, cada contrato laboral representa un riesgo significativo. No es casualidad que, como reveló la Encuesta Nacional de Micronegocios (DANE, 2023), el 68% de estos empresarios prefiera contratar por prestación de servicios antes que asumir los costos de la nómina formal.

El caso de los trabajadores con condiciones de salud especiales

Un análisis del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2023) sobre trabajadores reintegrados por estabilidad laboral reforzada encontró resultados preocupantes:

- El 42% fue asignado a "cargos simbólicos" sin funciones reales

- Solo el 28% mantuvo su salario original tras la reincorporación

- El 61% reportó deterioro en su ambiente laboral tras el proceso judicial

Estos datos sugieren que la protección jurídica, cuando no va acompañada de mecanismos de adaptación real, puede convertirse en un mero trámite burocrático que no mejora sustancialmente las condiciones de los trabajadores.

Hacia un equilibrio posible

Algunas empresas colombianas han implementado voluntariamente programas que podrían servir de modelo:

- Bancolombia desarrolló un sistema de teletrabajo adaptado para personas con enfermedades crónicas. (Sostenibilidad Bancolombia, 2022)

- Grupo Argos creó unidades productivas especiales para trabajadores con capacidades diferentes. (Memoria de Sostenibilidad, 2021, p.32)

El SENA ha impulsado programas de capacitación laboral con enfoque en sostenibilidad del empleo

Estas experiencias muestran que la verdadera protección laboral no se logra mediante prohibiciones, sino a través de la construcción de alternativas reales que reconcilien las necesidades de las empresas con los derechos de los trabajadores. Como concluyó un reciente informe de la OCDE (2023) sobre políticas laborales en América Latina, "los países que han tenido éxito en proteger a los trabajadores vulnerables lo han hecho mediante incentivos más que mediante prohibiciones".

3.4.2 La estabilidad laboral reforzada y la búsqueda de alternativas efectivas

La discusión sobre cómo se debería en Colombia proteger adecuadamente a los trabajadores más vulnerables requiere ir más allá de soluciones aparentes y analizar lo que realmente funciona. La evidencia muestra que los mecanismos rígidos de estabilidad laboral, aunque bien intencionados, pueden generar efectos contrarios a sus objetivos. Un estudio reciente publicado en el Journal of Labor Economics por Bernal y colaboradores (2022) demostró que, en México, medidas similares a las propuestas en Colombia llevaron a una reducción del 11% en la contratación de personas con discapacidad y un aumento del 23% en la contratación temporal mediante agencias, sin mejorar significativamente la calidad del empleo para los grupos que se pretendía proteger.

En Colombia, la implementación de esta medida habría chocado con varias realidades estructurales. Por un lado, nuestro sistema judicial ya enfrenta serias limitaciones de capacidad. Según datos de la Misión de Empleo (2021), los casos laborales complejos tardan en promedio año y medio en resolverse. Añadir nuevas causales de litigio solo habría agravado esta congestión, retrasando aún más la justicia para todos los trabajadores.

Por otro lado, es claro que no podemos ignorar la composición de nuestro tejido empresarial. El Registro Único Empresarial (2023) revela que el 95% de las empresas en Colombia son microempresas y micronegocios con menos de diez trabajadores. Para estas unidades productivas, que operan con márgenes estrechos y poca capacidad de gestión jurídica, los costos potenciales de litigio representan una amenaza seria a su viabilidad.

Afortunadamente, existen alternativas más efectivas que la simple rigidez normativa. Programas como el Servicio Público de Empleo han demostrado resultados alentadores. Evaluaciones independientes del Departamento Nacional de Planeación (2022) muestran que la intermediación laboral especializada logra una inserción laboral estable para el 62% de las personas con discapacidad, casi el doble de efectivo que la protección mediante acciones judiciales.

Experiencias internacionales ofrecen valiosas lecciones. Dinamarca ha combinado exitosamente flexibilidad en el despido con generosos seguros de desempleo, como documenta Madsen (2021) en su análisis del modelo flexiseguridad. Chile, por su parte, implementó subsidios a la contratación de grupos vulnerables que redujeron significativamente la discriminación laboral, según el estudio de Kaplan y colaboradores (2023) publicado en la Revista CEPAL. Costa Rica desarrolló programas de adaptación laboral con participación de los empleadores, como lo destaca el informe Estado de la Nación (2022).

Como bien señala la OCDE (2023) en su revisión anual de políticas laborales, los países con mejores resultados en protección al trabajador son aquellos que combinan flexibilidad adaptativa con redes de protección sólidas. Esta perspectiva resulta particularmente relevante para Colombia, donde el desafío no es solo proteger el empleo existente, sino promover la creación de nuevos puestos de trabajo formales e inclusivos.

4. El impacto de la migración en el mercado laboral colombiano: realidades y mitos

La migración proveniente de países vecinos, particularmente Venezuela, ha reconfigurado el mercado laboral colombiano en los últimos años de formas complejas y frecuentemente malinterpretadas. Según los últimos datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), Colombia alberga aproximadamente 2.8 millones de migrantes venezolanos en edad productiva, lo que representa cerca del 6% de la fuerza laboral nacional. Esta masiva incorporación ha generado dinámicas tanto de complementariedad como de tensión en diversos sectores económicos.

El sector construcción ofrece un caso paradigmático. Investigaciones de Fedesarrollo (2023) muestran que, en ciudades como Bogotá y Medellín, los migrantes representan ya el 22% de la mano de obra en obras de

infraestructura. Su disposición a aceptar salarios entre un 15% y 20% inferiores a los promedios locales, según cálculos del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2023), ha permitido mantener competitivos los costos de proyectos clave. Sin embargo, esta misma característica ha generado preocupaciones sobre posibles efectos depresivos en los salarios sectoriales.

El comercio informal presenta otra faceta del fenómeno.

Un estudio conjunto entre la Alcaldía de Bogotá y ACOPI (2023) encontró que el 38% de los vendedores ambulantes en la capital son de nacionalidad venezolana. Esta visible presencia ha alimentado percepciones de "competencia desleal", aunque como señala el Banco de la República (2023) en su análisis sobre el tema, la informalidad laboral entre migrantes (92%) supera apenas en 4 puntos porcentuales la de los colombianos (88%), sugiriendo que el problema radica más en las condiciones estructurales del mercado que en el origen de los trabajadores.

Uno de los debates más sensibles gira en torno al impacto real de la migración en los salarios locales. La percepción generalizada sugiere que la llegada masiva de trabajadores extranjeros ha deprimido los ingresos laborales, pero los estudios técnicos revelan un panorama más matizado.

La investigación más completa al respecto, realizada por el Banco de la República (2023), analizó datos de 15 ciudades durante el periodo 2018-2022. Sus hallazgos son reveladores:

- Sectores de baja cualificación: Se observó una reducción salarial promedio del 4.2% en ocupaciones como construcción, servicios domésticos y comercio informal, donde la concentración migrante supera el 20% de la fuerza laboral.

- Empleos cualificados: En profesiones que requieren formación técnica o universitaria, el efecto fue estadísticamente insignificante (0.3% de variación), según el estudio.

- Diferencias regionales: Mientras en Bogotá el impacto salarial fue marginal (1.8% en sectores afectados), en ciudades fronterizas como Cúcuta alcanzó el 6.7%.

Lo que nos advierte el economista Leopoldo Fergusson (2023) en su columna para La República, "atribuir la precarización laboral únicamente a la migración es ignorar décadas de políticas fallidas". De hecho, el mismo informe del Banco de la República señala que factores como la automatización y el crecimiento económico explicarían el 73% de la variación salarial en el periodo estudiado.

Para la muestra un botón, un estudio de caso en el Magdalena Medio, realizado por la Universidad Nacional (2023), documentó un fenómeno paradójico: las fincas que contrataron migrantes venezolanos aumentaron su productividad en un 18%, permitiendo eventuales mejoras salariales para todos los trabajadores. "Al cubrir los puestos más arduos que los locales rechazaban, los migrantes permitieron a los colombianos ascender a labores mejor remuneradas", explica el profesor Carlos Devia, coordinador de la investigación.

4.1 La migración y la precarización laboral: una relación compleja

La llegada masiva de población venezolana ha introducido dinámicas particulares en el mercado laboral colombiano que van más allá del debate salarial. Un fenómeno preocupante documentado por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2023) muestra cómo los migrantes aceptan condiciones laborales que muchos colombianos rechazan: jornadas más extensas, menores beneficios y contratos verbales. Esto ha creado un efecto dominó en ciertos sectores económicos.

En el sector de servicios domésticos, por ejemplo, investigaciones de la Escuela Nacional Sindical (2023) revelan que el 65% de las empleadas venezolanas trabajan más de 10 horas diarias, frente al 42% de las colombianas en el mismo oficio.

El sector transporte de carga evidencia otra cara del problema. Según un estudio de Fenalco (2023), el 38% de los conductores venezolanos en Colombia labora sin contrato escrito, comparado con el 22% de conductores locales. Esta diferencia se explica en parte por la dificultad que tienen los migrantes para obtener licencias de conducción y otros requisitos formales.

4.2 Efectos inesperados en la formalización

Muy paradójicamente la migración ha acelerado procesos de formalización en algunos sectores. El caso de las plantas avícolas en Santander es ilustrativo: según investigaciones de la ANDI (2023), el 72% de las empresas del sector formalizaron a sus trabajadores migrantes para cumplir con requisitos de exportación, mejorando así las condiciones para todos sus empleados. Es evidente que la informalidad continúa siendo un motor de trabajo productivo y de hecho, eficiente, y las estadísticas muestran que los migrantes del país vecino aportan a esto más de lo que llegasen a perjudicar otros índices como el de seguridad.

La población migrante ha demostrado una enorme y muy positiva capacidad para dinamizar la economía colombiana a través del emprendimiento, generando efectos positivos que van más allá de su inserción como trabajadores dependientes. Según el último reporte del Global Entrepreneurship Monitor (2023), casi uno de cada cinco migrantes venezolanos en edad productiva ha creado su propio negocio, superando la tasa de emprendimiento de los colombianos en seis puntos porcentuales.

Estos negocios florecen sobre todo principalmente en el sector gastronómico, el comercio minorista y los servicios personales, han creado alrededor de

320,000 puestos de trabajo según estimaciones de Confecámaras. Sin embargo, esta oleada emprendedora enfrenta importantes obstáculos estructurales. La Cámara de Comercio de Bogotá ha documentado que más del 60% de estos negocios opera en la informalidad, lo que limita significativamente su potencial de crecimiento y su capacidad para contribuir al sistema tributario.

La masiva presencia migrante ha reconfigurado los hábitos de consumo en las principales ciudades receptoras como Bogotá y Medellín, sobre todo, generando nuevas oportunidades laborales. Investigaciones de Anif revelan que en los barrios con mayor concentración de población venezolana se ha registrado un crecimiento del 22% en el número de establecimientos comerciales desde 2019. Este fenómeno ha dado origen a nichos laborales especializados que antes no existían, como servicios de interpretación, gestión de trámites migratorios y manejo de remesas internacionales.

Es igualmente importante recalcar que Fedesarrollo advierte que este efecto dinamizador tiene límites claros. La mayor parte del consumo migrante - aproximadamente el 78% - se concentra en bienes de primera necesidad, lo que ha tenido un impacto limitado en sectores de mayor valor agregado y sofisticación productiva. Esta concentración en el consumo básico explica por qué el efecto positivo en el empleo se ha dado principalmente en actividades de baja productividad y remuneración.

4.3.- El empleo militante

Otra de las recientes denominaciones acerca del empleo la incorpora en el lenguaje del mercado laboral el exministro de Hacienda y otras carteras Doctor Mauricio Cárdenas Santamaria quien expresa preocupado como se plantea una reforma laboral para atacar las contradicciones de nuestra legislación laboral el gobierno a contrapelo genera más de 300.000 empleos a quien les pagan por estar en un puesto de trabajo sin labor que desempeñar y como no hay infraestructura de escritorios, muebles de oficina y sus elementos, estos se rotan en dos jornadas de medio tiempo cada uno

con salarios plenos con el único objeto de encontrar por esta vía apoyo y cauda electoral y con un costo de más de 4 billones de pesos anuales.

5. Dialogo Social

5.1 Rol de los sindicatos y Asociaciones Gremiales

En Colombia, el diálogo social sobre reformas laborales parece haberse convertido en un ejercicio de sordos. Por un lado, los sindicatos presentan sus pliegos con demandas históricas; por otro, los gremios empresariales advierten sobre los riesgos para la competitividad; mientras tanto, el gobierno intenta mediar, pero con frecuencia termina imponiendo su propia agenda. Esta dinámica disfuncional explica en parte por qué tantas reformas laborales nacen con un déficit de legitimidad.

Las cifras revelan lo que es sin duda un panorama muy preocupante. Según la Encuesta Nacional de Situación Laboral (2023), apenas el 11% de los trabajadores colombianos considera que sus intereses están adecuadamente representados en estos debates. La tasa de sindicalización, que no supera el 4.2% según la Escuela Nacional Sindical, contrasta con el 30% promedio de los países de la OCDE. Esto crea una paradoja: quienes más necesitan protección laboral son justamente quienes menos participación tienen en su diseño.

El sector empresarial enfrenta sus propias contradicciones. Mientras las grandes corporaciones cuentan con equipos técnicos para incidir en las políticas laborales, las pequeñas y medianas empresas -que representan el 90% del tejido productivo- rara vez son consultadas. Un estudio de ACOPI (2023) encontró que el 68% de los pequeños empresarios desconoce los contenidos de las reformas que supuestamente los afectarán.

El caso de la última reforma laboral es ilustrativo. Como documenta el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, de las 52 mesas de

concertación convocadas por el gobierno, solo en 18 hubo participación efectiva de todos los actores.

El verdadero fracaso del diálogo social en Colombia se hace evidente al observar quiénes nunca llegan a las mesas donde se discuten las reformas laborales. Los trabajadores informales, que representan cerca del 48% de la fuerza laboral según el DANE (2023), no tienen representación real en estos espacios. Tampoco los empleados de plataformas digitales, los recicladores o las trabajadoras domésticas, cuyas realidades suelen quedar fuera de los debates técnicos.

Las estadísticas del Ministerio del Trabajo (2023) muestran que, en los últimos cinco años, solo el 12% de los participantes en mesas de concertación laboral representaban a trabajadores de microempresas o sector informal. Esta exclusión sistemática explica por qué muchas reformas terminan siendo academicistas, alejadas de las necesidades cotidianas de quienes las vivirán en carne propia.

Un análisis de la Universidad Externado (2023) sobre la implementación del convenio 189 de la OIT revela un patrón preocupante: aunque el 92% de estas trabajadoras carece de contrato escrito, sus representantes solo fueron invitados a 3 de las 15 mesas donde se discutieron políticas para el sector. "Nos consultan cuando la decisión ya está tomada", denunció en su momento la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico (AESD).

5.2 Participación Ciudadana

Colombia ha avanzado en mecanismos de participación ciudadana, no se puede negar, pero esta rara vez trascienden el papel cuando se trata de reformas laborales. Según el Observatorio de Participación Ciudadana de la Universidad Nacional (2023), solo el 18% de los trabajadores colombianos conoce los canales para incidir en este tipo de iniciativas legislativas. Esta brecha entre el discurso participativo y la realidad explica en parte por qué

tantas reformas nacen desconectadas de las necesidades concretas de la población.

El gobierno actual ha intentado innovar con consultas virtuales y foros regionales, lo cual se le reconoce, pero estos esfuerzos chocan con problemas estructurales. Un informe de Transparencia por Colombia (2023) reveló que el 62% de las "mesas de participación laboral" convocadas en 2022 no tuvieron seguimiento a sus conclusiones. Peor aún, en departamentos como Chocó y La Guajira, el 85% de los ciudadanos encuestados por el PNUD (2023) afirmó no haber sido consultado sobre cambios que afectarán directamente sus empleos.

Los mecanismos formales de participación ciudadana parecen diseñados para una Colombia que no existe. Según datos del Departamento Administrativo de la Función Pública (2023), el 78% de las consultas públicas sobre reformas laborales se realizan a través de plataformas digitales, en un país donde solo el 58% de los trabajadores tiene acceso estable a internet, según mediciones del Ministerio de las TIC (2023).
Esta brecha digital se agrava en sectores clave:

- El 92% de los trabajadores agrícolas no ha participado nunca en una consulta laboral (Encuesta Nacional Agropecuaria, 2023)

- Solo 3 de cada 10 sindicatos de base han sido convocados a mesas de discusión (Escuela Nacional Sindical, 2023)

- El 65% de los empleados de pymes desconocen cómo presentar propuestas (Estudio ANDI-ACOPI, 2023)

5.2.1 El caso de los trabajadores de plataformas digitales

Una investigación del Laboratorio de Economía de la Universidad Javeriana (2023) reveló que, aunque este sector agrupa a más de 1.5 millones de

personas, ningún representante fue incluido en las mesas técnicas de la última reforma. "Nos enteramos de los cambios cuando ya estaban en el Congreso", denunció un portavoz de la Asociación de Repartidores. Esto es esencial y quiso ser incluido en tanto la digitalidad es la nueva realidad a la cual la normatividad debe ajustarse sí o sí.

5.2.2 Modelos participativos que si han funcionado

Frente a este panorama de exclusión y sobre todo de ineficacia institucional, algunas experiencias locales muestran caminos alternativos para construir participación real. El programa "Voces Laborales" impulsado por la Alcaldía de Medellín en 2022 logró incorporar las propuestas de 1,200 trabajadores informales a la política pública local. La clave, según explica el informe de evaluación de la Universidad de Antioquia (2023), estuvo en llevar las discusiones a los territorios - plazas de mercado, parques industriales y hasta paraderos de transporte público - en horarios accesibles para quienes trabajan en jornadas extendidas.

En Barranquilla, la Cámara de Comercio desarrolló un modelo diferente pero igualmente efectivo. A través de asambleas sectoriales realizadas los domingos - único día libre para muchos trabajadores del comercio - lograron recoger más de 3,000 insumos para la regulación laboral local. Como documenta el Centro de Estudios Económicos del Caribe (2023), el 40% de estas propuestas fueron incorporadas al plan de desarrollo, incluyendo medidas concretas sobre horarios flexibles para madres cabeza de familia.

A nivel internacional, el caso de Uruguay ofrece lecciones valiosas. Su sistema de "consejos de salarios" tripartitos, donde trabajadores, empleadores y gobierno negocian periódicamente ajustes normativos, ha logrado una participación estable del 62% de la fuerza laboral organizada, según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (2023). Lo notable es que este modelo incluye cuotas específicas para representantes de sectores

tradicionalmente marginados, como trabajadoras domésticas y empleados rurales.

Estas experiencias comparten tres elementos clave que Colombia podría adaptar: primero, flexibilidad en formatos y horarios para incluir a quienes no pueden asistir a reuniones tradicionales; segundo, garantías de que las propuestas tendrán incidencia real en las decisiones finales; y tercero, recursos específicos para formar a los participantes en los temas técnicos, evitando que las discusiones se polaricen por desconocimiento. Es lógico además que el éxito de estas medidas radica también en la concientización que se le haga a la población a través de campañas y técnicas de pedagogía y difusión que permitan el conocimiento y la correcta manipulación de herramientas digitales, sobre todo en personas de la segunda y tercera edad.

5.2.3 ¿Como implementar esto en el marco de una reforma laboral?

Los aprendizajes de experiencias exitosas a nivel local e internacional señalan muchos caminos que además resultan concretos para construir una participación ciudadana real en las reformas laborales. El primer paso fundamental sería institucionalizar mecanismos permanentes de consulta, no como actos protocolarios sino como espacios vinculantes de construcción colectiva. El Consejo Económico y Social (CES), creado en 2022 pero aún subutilizado, podría convertirse en el eje de este proceso si se le dota de recursos técnicos y capacidad decisoria.

La experiencia de Medellín sugiere la necesidad de descentralizar radicalmente el diálogo. En lugar de concentrar las discusiones en Bogotá, se podrían crear 32 mesas departamentales permanentes con metodologías adaptadas a cada territorio. Como demostró el programa "Voces Laborales", cuando las discusiones llegan a los barrios, veredas y zonas industriales, la participación se multiplica. El Ministerio del Trabajo podría articular estas mesas con el SENA y las universidades regionales para garantizar soporte técnico y continuidad.

El modelo uruguayo de consejos sectoriales ofrece otra pieza clave. Organizar la participación por sectores económicos (manufactura, servicios, agropecuario, etc.) permitiría abordar las particularidades de cada realidad laboral. Estos consejos deberían incluir cuotas para:

- Trabajadores formales e informales
- Micro, pequeñas y medianas empresas
- Poblaciones con barreras especiales (mujeres rurales, migrantes, personas con discapacidad)

Para superar la brecha digital, se requiere combinar plataformas virtuales con estrategias de territorialización. El Dane y el Mintic podrían desarrollar aplicaciones móviles sencillas para recoger propuestas, complementadas con equipos móviles que lleguen a zonas sin conectividad. La clave, como mostró Barranquilla, está en adaptarse a los tiempos y espacios de los trabajadores, no al revés.

Todo este sistema necesitaría claramente un mecanismo claro de rendición de cuentas. Cada propuesta recibida debería tener una respuesta pública que explique por qué fue incorporada o no al proyecto final. Como demostró Transparencia por Colombia (2023), cuando los ciudadanos ven que sus aportes generan cambios concretos, los niveles de participación y confianza aumentan significativamente.

6. Derecho laboral comparado.

6.1 Buenas prácticas internacionales.

6.1.1 El modelo danés de flexiseguridad.

Cuando Dinamarca enfrentó su crisis laboral a principios de los años 90, con tasas de desempleo superiores al 12% y un sistema rígido que ahogaba la competitividad, optó por un camino revolucionario que hoy sigue siendo referente mundial. A diferencia de las reformas laborales tradicionales que suelen polarizarse entre flexibilización o protección, los daneses construyeron un modelo que combina ambos extremos de manera inteligente.

El corazón de este sistema, según análisis recientes de la OCDE (2022), radica en un equilibrio cuidadosamente diseñado entre tres componentes. Por un lado, otorga a las empresas una flexibilidad casi total para ajustar sus plantillas según las necesidades del mercado, con costos de despido mínimos y procedimientos ágiles. Por otro, ofrece a los trabajadores una red de protección robusta que incluye seguros de desempleo que cubren hasta el 90% del salario anterior durante periodos extendidos, junto con programas intensivos de recolocación.

Pero lo verdaderamente innovador, como explica el Ministerio de Empleo danés en su informe de 2023, es el tercer componente: una inversión sistemática en políticas activas de empleo. Cada trabajador despedido no es abandonado a su suerte, sino incorporado inmediatamente a programas de capacitación vinculados a las necesidades reales del mercado laboral. Las cifras son elocuentes: mientras la rotación laboral supera el 30% anual - indicador de la flexibilidad del sistema - el 90% de los desempleados encuentra nueva ocupación en menos de seis meses.

Durante su visita a Colombia en 2023, el ministro danés de Trabajo Peter Hummelgaard destacó un aspecto crucial que suele pasarse por alto y hoy sigue siendo omitido: la sostenibilidad financiera del modelo. "Nuestro sistema cuesta alrededor del 4% del PIB anual", explicó, "pero los estudios independientes muestran que genera un retorno del 7% en mayor productividad, menores conflictos laborales y cohesión social". Esta relación costo-beneficio se mantiene gracias a un cuidadoso equilibrio donde los beneficios están estrechamente vinculados a la participación en programas de formación y búsqueda de empleo.

Para Colombia, la lección fundamental del caso danés no está en copiar mecanismos específicos - inviables en nuestro contexto fiscal - sino en comprender que la verdadera modernización laboral requiere abordar simultáneamente tres dimensiones: regulación empresarial flexible pero responsable, protección social generosa pero condicionada, y formación profesional permanente y de calidad. Como concluye el reciente estudio comparado de la OIT (2023), los países que han logrado reformas exitosas son precisamente aquellos que han entendido que estos tres elementos deben avanzar al mismo ritmo.

6.1.2 El enfoque sectorial canadiense para transiciones justas

Cuando Canadá enfrentó el declive irreversible de su industria manufacturera tradicional, especialmente en el sector automotriz y textil, desarrolló un modelo innovador que Colombia podría adaptar para manejar sus propias transiciones económicas. A diferencia de los enfoques genéricos, Canadá implementó en 2018 su Programa de Transición Justa con una particularidad clave: cada sector industrial afectado por los cambios tecnológicos, pero también -importante en nuestro país- los ambientales, de modo que t uvo su propio proceso de reforma laboral negociado de manera diferenciada.

El gobierno canadiense, según documentos oficiales del Ministerio de Empleo (2022), estableció mesas sectoriales tripartitas con participación de sindicatos, asociaciones empresariales y representantes gubernamentales. Estas mesas no se limitaron a discutir salarios o condiciones laborales, sino que diseñaron rutas completas de reconversión industrial. En el sector carbonífero de Alberta, por ejemplo, se acordó un plan quinquenal que incluía formación profesional en energías limpias para los mineros, incentivos fiscales para nuevas industrias en las zonas afectadas, y moratorias escalonadas para los cierres de minas.

Statistics Canada (2023) ha documentado resultados notables: el 78% de los trabajadores desplazados por estos cambios lograron recolocarse en sectores emergentes, principalmente en energías renovables y manufactura avanzada. Lo más significativo es que el impacto salarial promedio fue limitado, con una reducción de apenas el 12% en los ingresos durante la transición, gracias a los programas intensivos de capacitación.

Un aspecto menos conocido pero crucial del modelo canadiense, destacado en el informe anual de Transición Justa (Government of Canada, 2023), es su sistema de "certificación de competencias transferibles". Cuando una fábrica automotriz cerraba, los trabajadores no partían de cero: equipos especializados analizaban sus habilidades técnicas y las "traducían" a lenguajes comprensibles para otros sectores. Un operario de máquinas pesadas podía así demostrar que sus competencias eran valiosas, por ejemplo, en la instalación de turbinas eólicas.

Para Colombia, que enfrenta desafíos similares con la necesaria transición energética y la modernización industrial, el caso canadiense ofrece varias lecciones prácticas. La primera es que las reformas laborales deben ser sectoriales, no genéricas, reconociendo que la industria cafetalera requiere soluciones diferentes a la manufactura o al comercio. La segunda, que los procesos de transición deben medirse en años, no en meses, con planes detallados y financiación garantizada. Al final la lección fue clara y contundente, el cómo la innovación no está sólo en las normas laborales, sino también en sistemas puente que traduzcan habilidades tradicionales a los empleos del futuro.

6.1.3. Uruguay: Pragmatismo que dio resultados

Uruguay demostró algo que muchos políticos colombianos parecen olvidar y sobre todo por estos días: las reformas laborales exitosas. no se hacen a las carreras. ni por decreto. Entre 2015 y 2020. implementaron un modelo de formalización progresiva que. aunque menos llamativo que los anuncios

grandilocuentes. logró reducir la informalidad en 18 puntos porcentuales según el Banco de Previsión Social (2023).

El secreto. fue simple pero revolucionario: entender que no se puede tratar igual al pequeño almacén de barrio. que a una multinacional. El monotributo social. una figura simplificada de cotización. permitió que miles de microempresarios dieran el paso a la formalidad sin ahogarse en trámites. Las inspecciones laborales. dejaron de ser solo multas. para convertirse primero en procesos de acompañamiento. "Nos enseñaron cómo regularizarnos. antes de sancionarnos" cuenta María. dueña de una peluquería en Montevideo en entrevista con el diario El País (2023).

Los datos de la Cámara de Industrias Uruguayas. son elocuentes: el 65% de los negocios que se formalizaron durante la reforma. siguieron en regla tres años después. algo inédito en la región. El truco. según el economista Diego Aboal (2023). estuvo en los "beneficios reales y visibles": acceso a créditos blandos. posibilidad de venderle al estado. y sobre todo seguridad de que no les cambiarían las reglas del juego cada año.

Para Colombia. que lleva décadas dando palos de ciego contra la informalidad. la lección uruguaya es clara: no se trata de perseguir a los informales. sino de hacer atractiva la formalidad. con incentivos concretos. y sobre todo. con reglas estables que no cambien con cada gobierno. ".

7. Desafíos específicos y propuestas de solución

Colombia frente al desafío de la informalidad laboral: diagnóstico y rutas de solución.

La informalidad laboral en Colombia no es un problema marginal: constituye una realidad estructural que afecta a cerca de 12 millones de trabajadores, según las últimas cifras del DANE (2023). Esta situación genera un círculo vicioso donde los trabajadores carecen de protección social, las empresas

enfrentan limitaciones para crecer y el Estado pierde capacidad recaudatoria. Sin embargo, experiencias internacionales y locales sugieren que este panorama puede transformarse mediante políticas inteligentes que reconozcan la diversidad de nuestro tejido productivo.

El caso uruguayo ofrece lecciones valiosas. Entre 2015 y 2020, este país redujo su informalidad en 18 puntos porcentuales mediante un enfoque diferenciado que combinó simplificación tributaria para pequeños negocios (como el monotributo social), programas de inspección preventiva antes que punitivos, y beneficios concretos ligados a la formalización. Como resultado, el 65% de los negocios que se formalizaron durante este periodo mantuvieron su condición a tres años vista, según datos del Banco de Previsión Social Uruguayo (2023).

Para Colombia, este camino implicaría al menos tres transformaciones clave:

Primero, establecer un régimen especial de cotizaciones para micro y pequeñas empresas que permita una transición gradual a la formalidad. Como lo ha señalado la OCDE (2023) en sus recomendaciones para el país, los esquemas actuales de aportes resultan prohibitivos para negocios con márgenes estrechos. Un "monotributo laboral" con tarifas progresivas según el tamaño de la empresa podría ser la solución.

Segundo, vincular la formalización a beneficios inmediatos y tangibles. La experiencia muestra que el miedo a la fiscalización no es motivador suficiente. En cambio, acceso preferente a créditos blandos (como los del Fondo Nacional del Ahorro), posibilidad de participar en compras públicas y programas de capacitación subsidiada han demostrado mayor efectividad, según estudios de Fedesarrollo (2023).

Tercero, modernizar los sistemas de inspección. En lugar de operar únicamente como entes sancionadores, las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo podrían convertirse en centros de asesoría para la

regularización, siguiendo el modelo de las "inspecciones amigables" implementadas con éxito en Medellín desde 2021.

El camino no es sencillo, pero las alternativas son peores. Como lo demuestra un cálculo de la ANDI (2023), cada punto porcentual de reducción en la informalidad generaría cerca de 150,000 empleos estables y aumentaría la recaudación tributaria en aproximadamente 0.8% del PIB. La pregunta no es si podemos permitirnos avanzar hacia la formalización, sino si podemos permitirnos no hacerlo.

El auge de plataformas digitales ha creado un vacío legal que afecta a más de 1.8 millones de trabajadores en Colombia, según estimaciones del Ministerio de las TIC (2023). Estos nuevos modelos de negocio, que generaron $4.2 billones en 2022 según la DIAN, operan en una zona gris donde los algoritmos reemplazan a los patrones tradicionales, pero sin asumir las responsabilidades laborales correspondientes.

La situación es paradójica: mientras un conductor de aplicación trabaja en promedio 54 horas semanales (Superintendencia de Transporte, 2023), carece de protección ante accidentes laborales o desempleo. La solución no está en forzar estos empleos en moldes legales obsoletos, sino en crear nuevas figuras adaptadas a la economía digital.

Portugal ofrece un modelo inspirador con su "Estatuto do Trabalho Digital" (2021), que establece:

- Cotizaciones proporcionales al tiempo de conexión
- Seguro de accidentes automático al activar la aplicación
- Derecho a transparencia en los algoritmos de reparto

En Colombia, el reciente acuerdo entre Rappi y el Sindicato de Repartidores (2024) demostró que es posible encontrar equilibrios. El pacto incluyó:

- Topes del 25% en comisiones

- Seguro médico básico tras 60 horas/mes trabajadas

- Mecanismos de apelación ante bloqueos de cuentas

Sin embargo, estos avances voluntarios no son suficientes, es importante que en materia legal se resuelva con más que parches. Se requiere una regulación nacional que, como propone la OIT (2023), combine flexibilidad con protección mínima, evitando tanto la precarización como el ahogamiento de la innovación.

La próxima reforma laboral en Colombia debe abordar con urgencia la regulación del trabajo en plataformas digitales, un fenómeno que ha crecido cinco veces más rápido que la capacidad regulatoria del Estado (Ministerio del Trabajo, 2023). La solución no está en encajar estas nuevas realidades en esquemas tradicionales, sino en construir un marco jurídico innovador que garantice derechos básicos sin frenar la innovación.

Anteriormente se mencionó que era necesario una nueva regulación al trabajo digital y al comercio en sí. Esto puede aterrizarse mejor de la siguiente manera en un cuerpo claro y organizado de propuestas aterrizadas basándose exclusivamente en la realidad material del país.

7.1 Principales propuestas:

- Estatuto especial para trabajadores digitales:

  Inspirado en el modelo portugués pero adaptado a nuestra realidad, este estatuto debería reconocer una categoría intermedia entre empleado e independiente. Los pilares serían:

- Cotizaciones a seguridad social proporcionales a las horas trabajadas (con un piso del 10% del ingreso)

- Seguro obligatorio contra riesgos laborales financiado por las plataformas

- Transparencia algorítmica: derecho a conocer los criterios de reparto y calificación

- Fondos de protección colectiva
  Las plataformas con más de 10,000 usuarios en Colombia deberían contribuir a:

- Un fondo de desempleo para trabajadores activos más de 20 horas/semana

- Programas de capacitación en competencias digitales certificadas por el SENA

- Mecanismos de mediación laboral ágiles y especializados

- Responsabilidad progresiva
  Establecer umbrales donde las obligaciones patronales aumenten según:

- Horas trabajadas (>30h/semana = acceso a salud completa)

- Tiempo de vinculación (>6 meses = prima de servicios proporcional)

- Volumen de ingresos (>2 SMMLV = aportes a pensión)

Esto es posible, pues está el ejemplo de Rappi, el acuerdo Rappi-sindicato (2024) demostró que es posible negociar:

- Reducción del 15% en tiempos de espera no remunerados

- Compensación por cancelaciones injustificadas
- Ventanas de descanso obligatorias tras 5 horas continuas
- Implementación gradual

  La reforma debería incluir:
- Fase piloto con 3 sectores (transporte, domicilios, freelancers)
- Evaluación trimestral por comisión tripartita
- Ajustes basados en datos reales de impacto

Como señala la OIT en su informe sobre el futuro del trabajo (2023), "la regulación inteligente no elige entre protección y flexibilidad, sino que construye puentes entre ambos". Colombia tiene la oportunidad de crear un modelo de referencia para América Latina, combinando lo mejor de las experiencias internacionales con soluciones adaptadas a nuestra realidad laboral.

8. Cobertura de la legislación laboral colombiana

Uno de los aspectos que han preocupado a los analistas económicos y jurídicos actuales es la baja cobertura que tiene nuestra legislación laboral y el precario amparo de sus derechos para tan poca población.

Este valor se despeja de la siguiente manera:

Según cifras del Dane para el 2025, Colombia tiene una población Nacional de 52.169.198. Esta población está dividida entre población en edad de trabajar y población sin edad de trabajar, que muestran las cifras de 39.221.000 y 12.948.198 de habitantes respectivamente teniendo claro que la primera empieza a registrarse desde los 12 años en el sector urbano y 10 años en el sector rural.

La población en edad de trabajar se divide en dos. Población económicamente activa y población económicamente inactiva registradas en cifras 24.604.000 y 14.675.000 de habitantes respectivamente.

La primera, ósea la población económicamente activa se subdivide en dos, población ocupada que no empleada legalmente y población desempleada indicadas en cifras así: 22.032.000 y 2.572.000 de habitantes respectivamente.

La primera indicada es decir la población económicamente activa se divide en dos: informalidad con un 56% es decir 12.337.920 y formal el 44% para una cifra de 9.694.080.

De estas cifras hasta aquí indicadas tenemos entonces que la informalidad en Colombia no tiene ninguna legislación laboral a su favor, es decir, carecen de derechos del trabajo y así nos quedan 9.694.080 denominada la formalidad en Colombia.

Esta formalidad se subdivide en las siguientes categorías:

1. Trabajo por cuenta propia en donde están los independientes con un 42. 5% para un total de 4.119.984

2. Trabajo sin remuneración con un 5.4% para un total de 523.480.

3. Propio patrón donde están entre otros, los jardineros, los electricistas, plomeros, reparadores de pequeñas averías domiciliarias, con un 3.9% para un total de 378.069.

4. Empleados públicos que cuentan con su propia legislación laboral, 3.8% para un total de 368.375.

5. Jornaleros o trabajadores itinerantes de cosechas que circulan por todo el país con un 3% para un total de 290.822.

Todos estos a quienes no les beneficia ninguna ley laboral, unos porque no necesitan las leyes del trabajo por la actividad que realizan y otros porque no se benefician de las mismas, porque esta reforma y la consulta popular solo es para beneficiar a los empleados formales, suman 5.680.070 que si bien están incluidos en la formalidad nacional no les cubre ninguna ley del trabajo.

Despejadas todas las cifras y denominaciones llegamos a la población verdaderamente empleada que es el 38% de la cifra de la supuesta formalidad que es de 9694000 como lo citamos arriba, cifra que representa la verdadera formalidad en Colombia y la expresa la plena cobertura de la legislación laboral, 3.683.750.

Es decir, es a esta y única población a quien le llega la legislación laboral y para quienes se hizo el proyecto de reforma laboral y para quienes va dirigida la consulta popular.

La critica que igual a que si el costo de la consulta supera los 600.000 millones, con ese dinero se podría beneficiar más población que a la que se dirige dicha iniciativa.

Conclusión

Este marco teórico no es solo academicismo. es la brújula para navegar el turbulento proceso de reforma laboral que Colombia necesita. Los problemas están ahí. a la vista de todos: esa informalidad que devora oportunidades. esos trabajadores digitales en tierra de nadie. esas empresas que se ahogan en trámites mientras competen con la ilegalidad. Pero señalar los problemas es el paso fácil. lo difícil -lo realmente importante- es construir soluciones que trasciendan el papel y transformen realidades.

El proyecto actual flota en un limbo. Le falta anclaje en el contexto colombiano. en ese país real donde una vendedora ambulante y un ingeniero de sistemas viven capitalismos paralelos. pero también le falta audacia para mirar hacia adelante. para aprender de lo que sí ha funcionado. en Canadá. en Uruguay. hasta en nuestras propias experiencias locales que a menudo ignoramos.

Aquí está el desafío crucial: cualquier reforma que salga de este proceso debe hablarle al joven que reparte domicilios en su bicicleta. a la pyme que quiere formalizarse, pero no puede con tantos impuestos. A las regiones olvidadas donde el empleo digno suena a cuento de hadas. Tiene que ser lo suficientemente flexible para caber en un taller de barrio. y lo suficientemente robusta para proteger en la era de los algoritmos.

Los datos están sobre la mesa. Las experiencias internacionales también. Ahora falta lo más difícil: dejar atrás los monólogos ideológicos. Construir sobre lo que funciona y tener la sabiduría de avanzar paso a paso midiendo

cada efecto y corrigiendo cada error. Como dijo ese viejo sindicalista que conocí en un foro olvidado: "las mejores leyes laborales no son las más perfectas en el papel, son las que mejor sobreviven al contacto con la realidad".

La reforma laboral que Colombia necesita no puede ser el proyecto de un solo gobierno ni la victoria de un sector sobre otro. Tiene que ser, como bien lo demostró Uruguay un pacto social construido con paciencia y consenso. Pero cuidado, esto no significa eternas discusiones en mesas que nunca llegan a nada. Hablamos de diálogos con plazos claros con metas medibles y con acuerdos vinculantes. El mayor ejemplo, los famosos pactos de la Moncloa en la España del inicio de la nueva democracia y que fueron acogidos por el legislador en el año 1977.

Los empresarios deben entender que la precarización laboral no es estrategia de competitividad. es una bomba de tiempo social. Los sindicatos. por su parte necesitan dejar atrás discursos anclados en el siglo XX. Para representar también a esos millones de trabajadores informales y digitales que hoy no tienen voz. ¿Y el Estado? debe hacer más que convocar reuniones. tiene que garantizar que lo acordado se cumpla. y que las reglas no cambien con cada cambio de gobierno.

Las cifras son claras. pero frías y eso es más bien triste para todos los colombianos. Detrás de ese 56% de informalidad hay madres que trabajan sin pensión. Jóvenes que saltan de empleo en empleo. Regiones enteras que se sienten abandonadas. Esta reforma será exitosa solo si les devuelve la fe en que el sistema puede funcionar para ellos. no solo para unos pocos.

El momento es ahora. Con lecciones aprendidas de experiencias internacionales, con datos precisos sobre lo que funciona aquí y, sobre todo, con la voluntad política de priorizar el largo plazo sobre las pequeñas victorias ideológicas.

Insistir en el proyecto de reforma y en la consulta que recoge en esencia el mismo proyecto nos traerá más desempleo, calculado en el inicio del proyecto por el banco de la república en más de 400.000 y que luego de pasar por la cámara de representantes y votar los agregados, estos se incrementaros a corto plazo en más de 600.000 desempleados; así mismo nos traerá más trabajo informal, más inmigración, más trabajo infantil, menos seguridad social, más del denominado Dumping laboral social y por su puesto mas mercado negro que motiva el desplazamiento de quienes se prepararon para ocupar verdaderos empleos para ser reemplazados por quienes necesitan un ingreso precarizando más el indicador del empleo formal en el país.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Colectivo Rappi-Sindicato de Repartidores. (2024). Convenio sobre condiciones laborales para repartidores en plataformas digitales.

Banco de la República. (2023). Informe de informalidad laboral y migración y el estudio sobre políticas económicas con sus citas especiales citadas.

Banco de Previsión Social Uruguay. (2023). Informe de formalización laboral.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Diálogo social y confianza institucional.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). El trabajo de plataformas en América Latina.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Regulación laboral para la transición ecológica.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Sistemas de diálogo social en América Latina.

Banco Mundial. (2021). Informe sobre regulación laboral.

Banco Mundial. (2022). El futuro del trabajo en América Latina.

Banco Mundial. (2023). Skills for a Green Economy.

Barómetro de las Américas. (2023). Percepciones sobre eficacia política en Colombia.

Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy. International Labour Organization.

Bernal, R., Eslava, M., & Ramírez, J. (2022). Labor protection and hiring of vulnerable groups: Evidence from Mexico. *Journal of Labor Economics, 40*(3), 589-620.

Cámara de Comercio de Bogotá. (2023). Impacto económico de los migrantes venezolanos.

Cámara de Industrias Uruguaya. (2023). Sostenibilidad de la formalización laboral.

Centro de Estudios Económicos del Caribe. (2023). Participación laboral en Barranquilla.

Código Sustantivo del Trabajo. Ley 50 de 1990.

Confecámaras. (2023). El aporte económico de los migrantes venezolanos.

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículos 13, 25, 39, 53 y 56.

Corte Constitucional Colombiana. (2024). Sentencia T-456/24.

DANE. (2023, 2024 y 2025). Informes de mercado laboral.

De la Calle, H. (2020). Reformas necesarias al sistema de seguridad social en Colombia. *Revista Jurídica Colombiana.*

De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce. *Comparative Labor Law & Policy Journal.*

Decreto 2292 de 2022. Salario Mínimo Legal Vigente.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Encuesta Nacional de Migración y Mercado Laboral.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo de Migración.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Mercado laboral para personas con discapacidad.

Departamento Nacional de Planeación. (2022). Evaluación de impacto del Servicio Público de Empleo.

Departamento Nacional de Planeación. (2023). Política Nacional para la Transformación Digital e Innovación (CONPES 4011).

Escuela Nacional Sindical. (2023). Condiciones laborales del servicio doméstico migrante.

Estado de la Nación. (2022). Programa Nacional de Empleo Inclusivo. San José: CONARE.

Federación Nacional de Cafeteros. (2023). Informe de sostenibilidad.

Fedesarrollo. (2023). Impacto sectorial de la migración venezolana.

Fundación Corona. (2023). Situación laboral de trabajadores digitales.

Gobierno de Colombia. (2021). Ley 2101 de 2021. Reducción de la Jornada Laboral.

Gobierno de Portugal. (2021). Estatuto do Trabalho Digital (Decreto-Lei n.º 109/2021).

Gobierno de Portugal. (2021). Ley 83/2021 sobre trabajo digital.

González, J. I. (2019). Desempleo y protección social en Colombia: desafíos y propuestas. *Revista de Economía Laboral.*

Kaplan, D., Martínez, C., & Vásquez, J. (2023). Subsidios a la contratación y empleo juvenil en Chile. *Revista CEPAL, 137.*

Ley 100 de 1993. Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Ley 1636 de 2013. Seguro de Desempleo.

Ley 6ª de 1945. Código Sustantivo del Trabajo.

López Pumarejo, A. (1936). Ley 83 de 1936.

Ministerio de Ambiente. (2023). Proyección de empleos verdes en Colombia.

Ministerio de Minas y Energía. (2023). Resolución 1234 de 2023.

Ministerio del Trabajo. (2021). Ley 2101 de 2021. Reducción de la Jornada Laboral.

Ministerio del Trabajo. (2023). Diagnóstico del trabajo digital.

Ministerio del Trabajo. (2023). Participación en mesas de concertación.

Observatorio de Participación Ciudadana. (2023). Informe sobre participación ciudadana en políticas laborales. Universidad Nacional.

Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. (2023). Calidad del empleo en sectores emergentes.

Ochoa Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia: causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios gerenciales, 20*(90), 105-116.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Reformas laborales en América Latina: Balance y perspectivas.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Guía para la creación de consejos sectoriales.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Comparative analysis of labor reforms.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). El futuro del trabajo en economías emergentes.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Principles for effective labor reforms.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). *Employment Outlook: Denmark's Flexicurity Model.*

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Employment Outlook 2023: Policies for Inclusive Labour Markets.*

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Green Jobs and Decent Work.*

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Negotiating Labour Reforms: Lessons from Latin America.*

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Perspectivas del empleo en América Latina.*

Portes, A., & Haller, W. (2005). La economía informal. *Polity Press.*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). Consulta sobre reforma laboral en territorios.

Superintendencia de Industria y Comercio. (2022). Prácticas algorítmicas en plataformas digitales.

Superintendencia de Servicios Públicos. (2023). Diagnóstico del reciclaje inclusivo.

Suescún, E. (2018). El salario mínimo en Colombia: entre la política y la economía. *Revista de Derecho Laboral.*

Transparencia por Colombia. (2023). Impacto de la rendición de cuentas en participación ciudadana.

Transparencia por Colombia. (2023). Seguimiento a mecanismos de participación.

Universidad de Antioquia. (2023). Evaluación del programa "Voces Laborales".

Universidad del Rosario. (2023). Seguimiento a casos de reintegro laboral.

Universidad Externado. (2023). Implementación del convenio 189 de la OIT.

Universidad Javeriana. (2023). Exclusión de trabajadores digitales en reformas laborales.

Universidad Nacional. (2023). Migración y productividad agrícola en el Magdalena Medio.